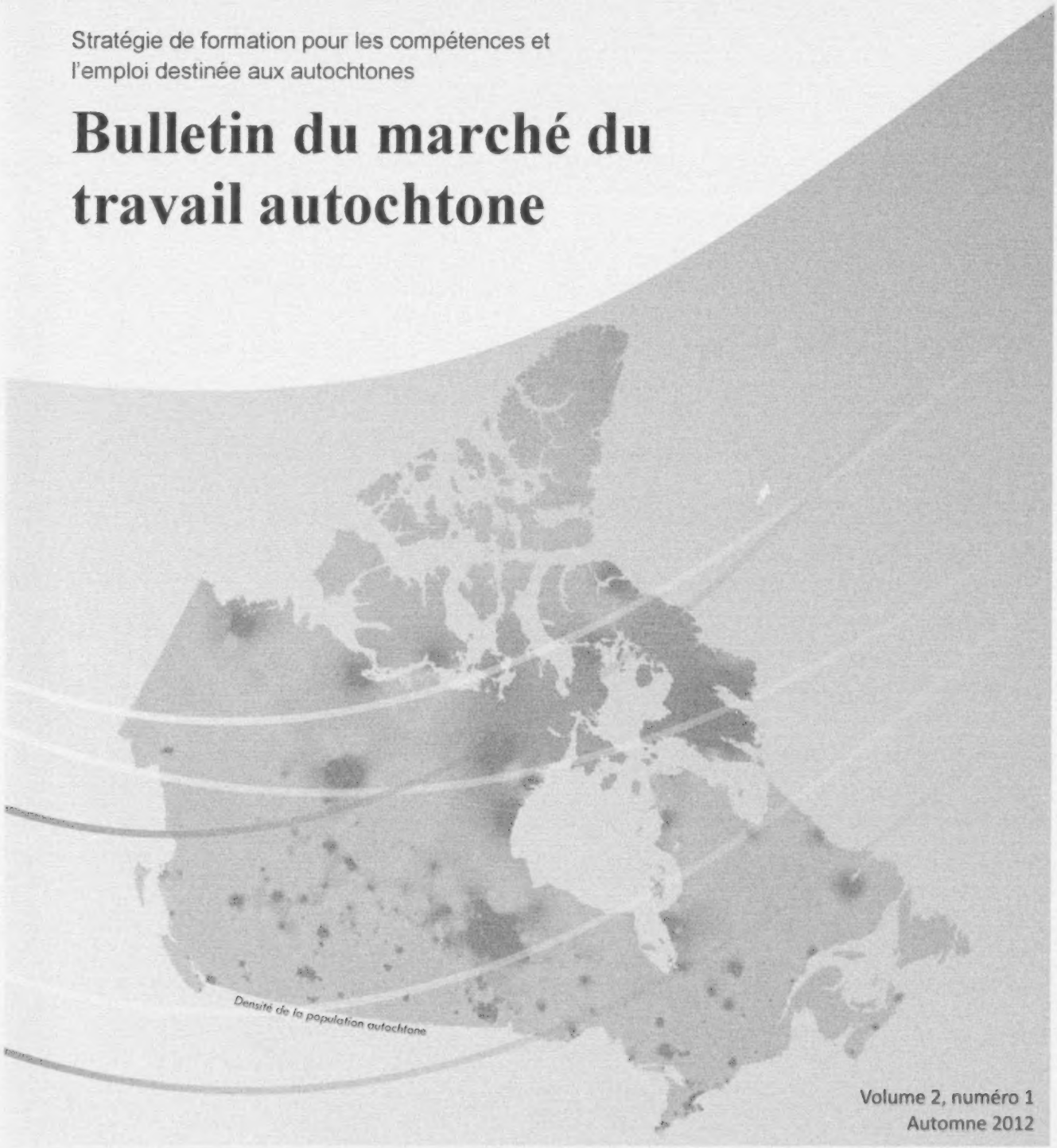
Human Resources and Skills Development Canada
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Now and Tomorrow
Excellence in Everything We Do

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones

Bulletin du marché du travail autochtone



Volume 2, numéro 1
Automne 2012

Canada

CA-614-10-12F

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, 10e étage
Gatineau, Québec
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260
En ligne : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2012

ISSN : 1929-865X

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca.

Bulletin du marché du travail autochtone

Volume 2, numéro 1 (automne 2012)

4 Préface

5 Dans le présent numéro...

6 Conditions économiques générales

Une vue d'ensemble globale de l'économie du Canada et du marché du travail, y compris des indicateurs courants; un aperçu des défis liés à l'emploi des jeunes; et de l'information sur la participation des travailleurs autochtones et sur le jumelage des Canadiens aux emplois disponibles.

11 Cartes nationales

Cartes illustrant les écarts régionaux des principaux indicateurs du marché du travail : 1) taux de chômage en juin 2012 et 2) gains d'emploi de juin 2011 à juin 2012.

13 Profils du marché du travail régional

Information régionale sur les taux d'emploi, de chômage et d'activité selon le statut autochtone; la croissance de l'emploi par industrie; et les caractéristiques de la population active dans les collectivités locales. On y présente aussi les faits saillants médiatiques des développements économiques locaux.

- Canada atlantique 13
- Québec 16
- Ontario 18
- Manitoba 20
- Saskatchewan 22
- Alberta 24
- Colombie-Britannique 26
- Les Territoires 28

30 Pleins feux sur le BMTA

Articles de fond qui portent principalement sur l'emploi, la formation et les nouveaux développements dans des secteurs économiques clés. Le présent numéro examine ce qui suit :

- La construction 30
- Le tourisme 36

40 Partenariats

Une présentation de partenariats réussis et de leçons apprises. Dans le présent numéro, deux partenariats sont mis en vedette :

- Programme de formation SaskEnergy Induction Readiness 41
- Aboriginal Employment Gateway 43

46 Autres lectures

Renseignements qui appuient le contenu du BMTA, y compris un guide des données et un glossaire.

- Guide des données 46
- Glossaire 47

Sur la couverture...

La carte de densité de la population autochtone a été préparée par les Services de géomatique de RHDCC en utilisant des données du Recensement de 2006.

Les zones plus sombres indiquent une plus forte proportion de peuples autochtones dans la population locale; les régions grisées ont des données limitées.

Préface

Le *Bulletin du marché du travail autochtone* (BMTA) sert d'outil pour communiquer des renseignements à jour sur le marché du travail aux signataires d'ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) partout au Canada. Le BMTA peut aider les signataires d'ententes de la SFCEA à cerner de nouveaux débouchés pour les Premières nations, les Inuits et les Métis, reliant mieux la formation aux demandes du marché du travail. Dans chaque numéro, le bulletin examinera – en mettant l'accent sur la population autochtone – les conditions économiques générales, le marché du travail et les tendances démographiques, ainsi que les possibilités d'emploi actuelles et éventuelles à l'échelle nationale et régionale.

La **Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones** est un programme du gouvernement du Canada conçu pour aider les Autochtones à se préparer à l'emploi, à trouver un emploi et à le garder.

Par l'intermédiaire de la SFCEA, les organisations autochtones créent et exécutent des programmes et des services d'emploi qui se prêtent le mieux aux besoins uniques de leurs collectivités.

Avec plus de 80 signataires d'entente et plus de 800 points de service, la SFCEA veille à ce que les Autochtones au Canada soient en mesure d'accéder aux possibilités de perfectionnement des compétences et de tirer profit des occasions de développement économique.

Le présent numéro contient un survol de la situation économique du Canada et des articles de fond sur les secteurs de la construction et du tourisme. Les partenariats réussis et les leçons apprises sont également mis en vedette, et des ressources utiles sont aussi fournies. En tant qu'un des piliers de la SFCEA, les partenariats peuvent être un outil utile pour atteindre les résultats d'emploi durables pour les clients autochtones.

Le BMTA est produit par une équipe d'analystes et de gestionnaires de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Le contenu du bulletin s'inspire de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et d'autres ressources accessibles au public. L'information sur les partenariats a été obtenue auprès de ressources accessibles au public de même que directement auprès des signataires d'ententes.

Comment les signataires d'entente peuvent-ils y contribuer?

Nous encourageons les signataires d'entente à raconter leurs histoires de pratiques prometteuses et de leçons apprises comme contributions possibles aux prochains numéros du bulletin. Nous invitons aussi tous les lecteurs à nous faire part de leurs commentaires sur la manière d'améliorer cette publication, y compris des sujets d'intérêt proposés. Pour soumettre des commentaires et des contributions, veuillez communiquer avec nous à *NC-ALMB-BMTA-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca*.

Avertissement

Le Bulletin du marché du travail autochtone est rédigé strictement à titre informatif. Tout a été mis en œuvre pour présenter les faits de façon impartiale. L'inclusion ou l'exclusion de faits particuliers ne doit pas être perçue comme une indication des points de vue, des opinions ou des positions de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ou du gouvernement du Canada. L'information contenue dans le bulletin est tirée en partie de sources secondaires qui n'ont aucun lien avec RHDCC ou le gouvernement du Canada. RHDCC ou le gouvernement du Canada ne sont aucunement responsables des erreurs ou des omissions commises dans les sources secondaires, et toutes les opinions exprimées dans les présentes sont uniquement celles des auteurs ou de l'organisation, et ne doivent aucunement être attribuées à RHDCC ou au gouvernement du Canada.

Dans le présent numéro...

Les Autochtones et le marché du travail

- **La reprise économique** au Canada **s'est poursuivie**, avec plus de 155 000 emplois de plus au cours de la première moitié de 2012.
  - Le taux de chômage est en diminution depuis janvier 2012. (p.7)
- **L'emploi chez les jeunes** demeure toujours un problème de taille, en particulier pour ceux ayant de faibles niveaux de scolarité et de compétences. (p.7-8)
  - Chez les jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans, le taux de chômage était de 15,0 % en juin 2012 comparativement à 5,8 % pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) rapporte que les jeunes font face à de plus grandes périodes de chômage au cours d'une phase critique de leurs carrières, ce qui pourrait les affecter tout au long de leur vie.

- Les **résultats du marché du travail** pour la population autochtone se sont **améliorés** : (p.8)
  - Entre juin 2011 et juin 2012, le taux de chômage chez les Autochtones a diminué de 1,7 point de pourcentage, alors que les taux d'emploi et d'activité ont augmenté.
  - Bien que le taux de chômage chez les Autochtones ait diminué, il continue d'être beaucoup plus élevé que le taux national.

Possibilités d'emploi et développements économiques

Des pénuries d'emplois sont prévues dans les secteurs de la construction et du tourisme.

- Le secteur de la **construction** devrait croître au cours de la prochaine décennie, partiellement en raison du vieillissement de la main-d'œuvre et des départs imminents à la retraite, de même que de la plus grande demande émergeant d'importants projets dans les secteurs pétrolier et gazier, des mines et de la construction navale. (p.34)
- Des pénuries d'emploi sont prévues dans le secteur du **tourisme** dès 2014. Les plus graves pénuries se produiront dans les professions hautement spécialisées. (p.39)

- Les partenariats aident à **construire des collectivités et des économies fortes**. Les organisations autochtones **travaillent en collaboration** avec les employeurs et les entreprises sur des initiatives relatives à l'emploi et à la formation s'adressant aux Autochtones. (p.40)
  - Ce numéro met en vedette le programme de formation *SaskEnergy Induction Readiness*, en Saskatchewan, et l'*Aboriginal Employment Gateway*, en Colombie-Britannique.

Portrait économique du Canada

La vue d'ensemble

La reprise économique du Canada s'est poursuivie au courant de la première moitié de 2012, avec plus de 155 000 emplois ajoutés entre janvier et juin. Plus important encore, la plupart de ces emplois étaient des emplois à temps plein dans des secteurs bien rémunérés (CIBC 2012). Malgré tout, ces tendances positives ne devraient pas durer. L'économie mondiale incertaine devrait ralentir la croissance de l'emploi future. De plus, la CIBC prévoit que la « qualité » générale des emplois qui seront créés diminuera.

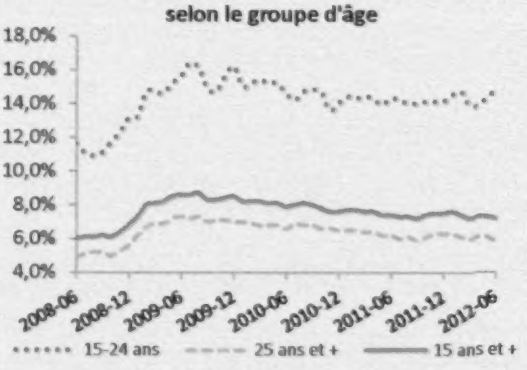
Même si la confiance des entreprises et des ménages s'améliore, les principales banques du Canada continuent de prévoir une faible croissance du PIB. La Banque du Canada prévoit que l'économie croitra de 2,1 % en 2012 et de 2,3 % en 2013. L'incertitude continue et la volatilité dans les marchés financiers mondiaux et une croissance économique modérée de façon plus générale devraient tempérer la création d'emplois et les préoccupations concernant la dette des ménages demeurent un risque pour l'économie canadienne.

Néanmoins, des facteurs nationaux, comme des taux d'intérêt exceptionnellement bas, devraient soutenir une croissance économique modérée au Canada au cours des prochains mois. L'économie dans l'ouest du pays en particulier devrait bien progresser au cours des deux prochaines années. En général, la Banque du Canada prévoit que l'économie atteindra sa pleine capacité (c.-à-d. utilisant toutes les ressources et la capacité disponibles, comme l'emploi, de façon la plus efficace possible) dans la seconde moitié de 2013.

Les jeunes et l'emploi

La population et la main-d'oeuvre du Canada vieillissent et l'inquiétude persiste concernant les pénuries possibles de compétences et de main-d'œuvre qualifiée en raison des prochains départs à la retraite de la génération du baby-boom. Cependant, l'emploi des jeunes est un obstacle considérable. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans étaient parmi ceux les plus touchés par la récession de 2008-2009 et ils continuent de faire face à des obstacles sur le marché du travail.

Graphique 1 : Taux de chômage selon le groupe d'âge



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 087

En juin 2012, le taux de chômage chez les jeunes au Canada était d'environ 15 %, par rapport à 5,8 % pour les travailleurs âgés de 25 ans et plus (voir le graphique 1). La reprise économique a été particulièrement faible pour les jeunes travailleurs; en fait, le pourcentage de jeunes en emploi par rapport aux groupes de travailleurs plus âgés se détériore dans les pays de l'OCDE (OCDE 2012).

Les jeunes travailleurs font face à des périodes de chômage plus longues pendant une phase critique de leur carrière et cela pourrait avoir une incidence sur le reste de leur vie. Ne pas avoir d'emploi pendant plus d'un an peut « laisser des marques » et compromettre les revenus et l'avancement professionnel à long terme (OCDE 2012). De plus, les risques de ne pas se trouver éventuellement un emploi augmentent avec la durée de la période de chômage d'un travailleur. Ce chômage de longue durée peut être lié au chômage structurel plus élevé, ce qui pourrait ralentir la croissance de l'économie et de la création d'emplois.

NEET : jeune ni étudiant, ni employé, ni stagiaire...

- Le taux NEET était de 16 % pour les pays de l'OCDE en 2011 – une augmentation de 1 %, depuis 2008.
- Le taux NEET du Canada était de 13 % en 2011, parmi les plus faibles parmi les pays du G7 (Statistique Canada, 2012a).
- Les jeunes NEET présentent des risques de dépréciation des compétences, de perte de l'estime de soi et de la motivation, ainsi que d'exclusion du marché du travail.

Même si la situation des travailleurs plus âgés sur le marché du travail reçoit présentement beaucoup d'attention, le chômage chez les jeunes demeure un problème. Ce qui est peut-être plus inquiétant est l'augmentation du nombre de jeunes travailleurs qui ont rompu avec le système de l'éducation et le marché du travail. Les jeunes qui sont ni employés, ni étudiants, ni stagiaires (NEET) présentent un risque plus élevé d'être marginalisés dans le marché du travail.

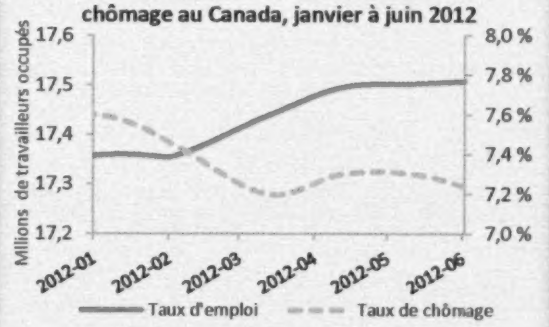
Bien que la situation pour plusieurs jeunes travailleurs soit difficile, elle est encore plus sombre pour ceux qui ont de faibles niveaux d'éducation et de compétences. Par conséquent, les jeunes qui planifient entrer dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel devront tirer profit de la formation axée sur le développement des compétences et poursuivre leurs études postsecondaires afin de tirer profit de toutes les possibilités.

Indicateurs du marché du travail

L'emploi au Canada a augmenté de 1,0 % entre juin 2011 et juin 2012. En fait, l'emploi a augmenté lors de cinq des six premiers mois de 2012, avec les augmentations les plus élevées en mars (+82 000) et en avril (+58 000). Le taux de chômage a diminué de 0,4 point de pourcentage depuis janvier 2012, pour s'établir à 7,2 % en juin (voir le graphique 2).

Malgré une augmentation cumulative de l'emploi depuis mars et le nivellement correspondant du taux de chômage, les perspectives pour la croissance économique et une plus grande création d'emplois demeurent incertaines.

Graphique 2 : Emplois et le taux de chômage au Canada, janvier à juin 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 087

L'Enquête sur la population active (EPA) estime que la population[1] du Canada âgée de 15 ans et plus était de plus de 28 millions de personnes (voir tableau 1) en juin 2012, la main-d'œuvre totalisant environ 18,9 millions de personnes. Pendant cette période, le taux d'activité était de 66,7 % et le taux d'emploi était de 61,9 %.

[1] L'Enquête sur la population active comprend la population civile qui n'est pas institutionnalisée et qui est âgée de 15 ans et plus et exclut les Autochtones qui vivent dans les réserves; donc, les estimations de la population seront différentes de celles du recensement et des autres sources.

Les prévisions démographiques de la population autochtone de l'EPA (qui excluent les personnes vivant dans les réserves) étaient de 678 400 personnes, avec une main-d'œuvre totale de 448 500 personnes. Chez les Autochtones, le taux de chômage avait diminué de 1,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, pour atteindre 12,3 % en juin 2012. Le taux d'emploi a augmenté de 2,9 points de pourcentage, passant de 55,1 % à 58,0 %. Le taux d'activité a pour sa part augmenté de 64,1 % à 66,1 % pendant cette période.

Les femmes, autant les Autochtones que les non-Autochtones, ont un taux de chômage approximativement un point de pourcentage inférieur à celui des hommes. Les taux d'activité et d'emploi démontrent un plus grand fossé entre les sexes (environ 8 et 10 points de pourcentage, respectivement), qui reflète une plus grande variation des liens avec le marché du travail chez les femmes.

Tableau 1 : Indicateurs principaux, juin 2012
Taux de chômage, taux d'emploi et taux d'activité

	TOTAL	Femmes	Hommes
Estimation de la population de l'EPA[1]	28 301 300	14 353 400	13 947 900
Taux de chômage	**7,2**	6,7	7,6
Taux d'activité	**66,7**	62,1	71,4
Taux d'emploi	**61,9**	57,9	65,9
Estimation de la population autochtone[2]	678 400	352 200	326 200
Taux de chômage	**12,3**	11,7	12,8
Taux d'activité	**66,1**	61,1	71,5
Taux d'emploi	**58,0**	54,0	62,4

Source : Enquête sur la population active

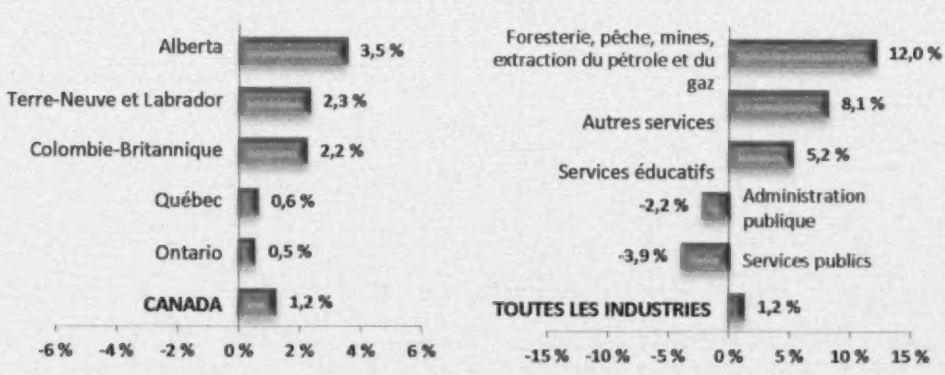
[1] Les indicateurs de la population sont désaisonnalisés (voir le Glossaire afin d'obtenir plus de renseignements)

[2] Les indicateurs autochtones sont fondés sur des moyennes mobiles de trois mois et ne sont pas désaisonnalisés; l'estimation de la population autochtone de l'EPA exclut les personnes vivant dans les réserves

Gains d'emploi

Le Canada a connu un gain d'emploi global de 1,2 % (+211 300 emplois) entre juin 2011 et juin 2012 (voir le graphique 3). Toutes les provinces ont connu des augmentations durant cette période, l'Alberta (avec +72 600), Terre-Neuve-et-Labrador (avec +5 300), la Colombie-Britannique (+49 500) et la Saskatchewan (+11 300) ayant connu les meilleurs gains proportionnels. L'Ontario et le Québec ont connu des augmentations proportionnelles plus faibles, cependant, cela se traduit tout de même par environ 60 000 emplois ajoutés dans ces provinces depuis juin 2011.

Graphique 3 : Gains d'emploi, juin 2011 à juin 2012



Source : Enquête sur la population active

Selon l'industrie (voir le graphique 3), des gains d'emploi absolus étaient en grande partie dus aux services éducatifs (+65 200), aux autres services[2] (+60 700), et au secteur regroupant la foresterie, la pêche, les mines, et l'extraction du pétrole et du gaz (+41 100). Les emplois dans les soins et de santé et l'assistance sociale (+25 700) et la construction (+21 700) ont également connu des hausses significatives. Ces gains ont été neutralisés par des pertes dans les métiers de la vente au détail et la vente en gros (-40 000) et dans l'administration publique (-21 900), ainsi que dans les services publics (-5 600).

Emplois à pourvoir

Statistique Canada (2012b) et RHDCC font le suivi des emplois à pourvoir dans le but d'évaluer les pénuries et les possibilités sur le marché du travail. Un taux élevé d'emplois à pourvoir est souvent associé avec des périodes de croissance économique, alors que des taux plus faibles pourraient être associés avec une croissance plus lente ou avec un ralentissement économique. Dix-huit emplois sur 1 000 étaient à pourvoir, indiquant un taux de postes vacants de 1,8 % dans la période de trois mois se terminant en avril 2012.

Wanted Analytics—fait le suivi des offres d'emploi et de la demande d'emploi.

En mai 2012, le Canada a vu **377 700** offres d'emploi s'afficher en ligne, le *plus grand nombre en 4 ans*. Les professions qui ont eu le **plus d'offres d'emploi en ligne** en juin 2012 :

- Professions en ventes et en services	+91 370
- Métiers, transport et opérateurs d'équipement	+62 334
- Professions dans les affaires, les finances et l'administration	+53 645
- Professions dans les sciences naturelles et appliquées	+40 675
- Professions en gestion	+34 514

Source : Wanted Analytics (Rowe 2012)

Pour chaque poste à pourvoir, il y avait environ 5,6 chômeurs, une diminution du 6,3 d'avril 2011. Ce ratio de chômeurs par poste vacant est une mesure de la rareté sur le marché du travail (voir le **Glossaire**). Les ratios de chômeurs par poste vacant varient selon la région – l'Alberta a le plus faible ratio à 1,8 – mais aussi selon le secteur. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale avait un des plus faibles ratios, alors que les arts, le divertissement et les loisirs ainsi que la construction avaient parmi les ratios les plus élevés.

Jumeler les Canadiens avec les emplois

Dans le monde d'aujourd'hui, le développement économique, la prospérité et la compétitivité exigent une main-d'œuvre très spécialisée. Pour les années à venir, cependant, le vieillissement de la population devrait réduire les rangs de la main-d'œuvre canadienne, entravant potentiellement la croissance économique et créant des déséquilibres en matière de main-d'œuvre et de compétences dans certaines régions et les industries.

L'innovation technologique et les améliorations de la productivité peuvent contribuer jusqu'à un certain point. Les groupes qui sont sous-utilisés sur le marché du travail, y compris les Autochtones, les jeunes et les personnes handicapées, ont la capacité de réduire certains des problèmes de main-d'œuvre actuels et futurs. Cela dépend toutefois de niveaux adéquats d'éducation et de compétences. La plupart des nouveaux emplois nécessiteront de hauts niveaux de compétences, reposant sur de solides fondations de compétences essentielles et d'études postsecondaires.

[2] Les « autres services » incluent la réparation et l'entretien (véhicules, appareils, etc.), les services personnels et de lessive (les soins personnels, les enterrements, le nettoyage à sec, etc.), les organisations religieuses, civiques et professionnelles, et les résidences privées.

Dans le budget de 2012, le gouvernement du Canada a introduit une série de mesures pertinentes et ciblées visant à améliorer l'efficacité du régime de l'assurance-emploi (AE) et à jumeler les chômeurs canadiens avec les emplois disponibles dans leur région. Une grande partie de cette plateforme est liée à l'amélioration de l'accessibilité, la pertinence et l'actualité des informations du marché du travail (IMT), assurant ainsi que les personnes qui cherchent un emploi soient informées des possibilités d'emploi et que les employeurs qui cherchent des travailleurs soient informés qu'il y a des candidats dans leur région qui correspondent aux possibilités d'emploi offertes.

Embaucher des travailleurs autochtones

Un rapport de juillet 2012 du **Conference Board of Canada** analyse certains des obstacles et des possibilités rencontrés par les employeurs canadiens au moment d'embaucher les travailleurs autochtones :

- En tant que la **cohorte la plus jeune et ayant la croissance la plus rapide** au pays, les Autochtones ont un rôle clé à jouer pour répondre aux besoins du marché du travail du Canada
- Les entreprises ont des **difficultés** à attirer, embaucher et retenir les travailleurs autochtones
- Les **stratégies** qui peuvent aider à améliorer l'embauche et le maintien en poste incluent :
  - **Améliorer les résultats sur le plan de l'éducation** pour la population autochtone
  - Promouvoir une meilleure **sensibilisation aux cultures** et une meilleure compréhension des cultures
  - **Simplifier les points de contact** entre les organisations autochtones et les employeurs
  - Encourager les possibilités de **partager les meilleures pratiques** chez les organisations de placement autochtones

Même si la croissance de la main-d'œuvre ralentit dans le futur, des pénuries de main-d'œuvre sont prévues dans plusieurs métiers ainsi que dans plusieurs régions du pays. Les secteurs des soins de santé, de la gestion, et de l'extraction du pétrole et du gaz font partie des secteurs connaissant la croissance la plus rapide selon le Système de projections des professions au Canada (SPPC) de RHDCC.

Références

Banque du Canada. (2012) *Sommaire du Rapport sur la politique monétaire* ***– Juillet 2012.***

Conference Board of Canada. (2012) *Understanding the value, challenges, and opportunities of engaging Métis, Inuit and First Nations Workers.* **[En anglais seulement]**

OCDE. (2012) *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012.*

Rowe, Ashley. (2012) « Canadian job market sees slight growth », *Wanted Analytics*, 13 July 2012. [En anglais seulement]

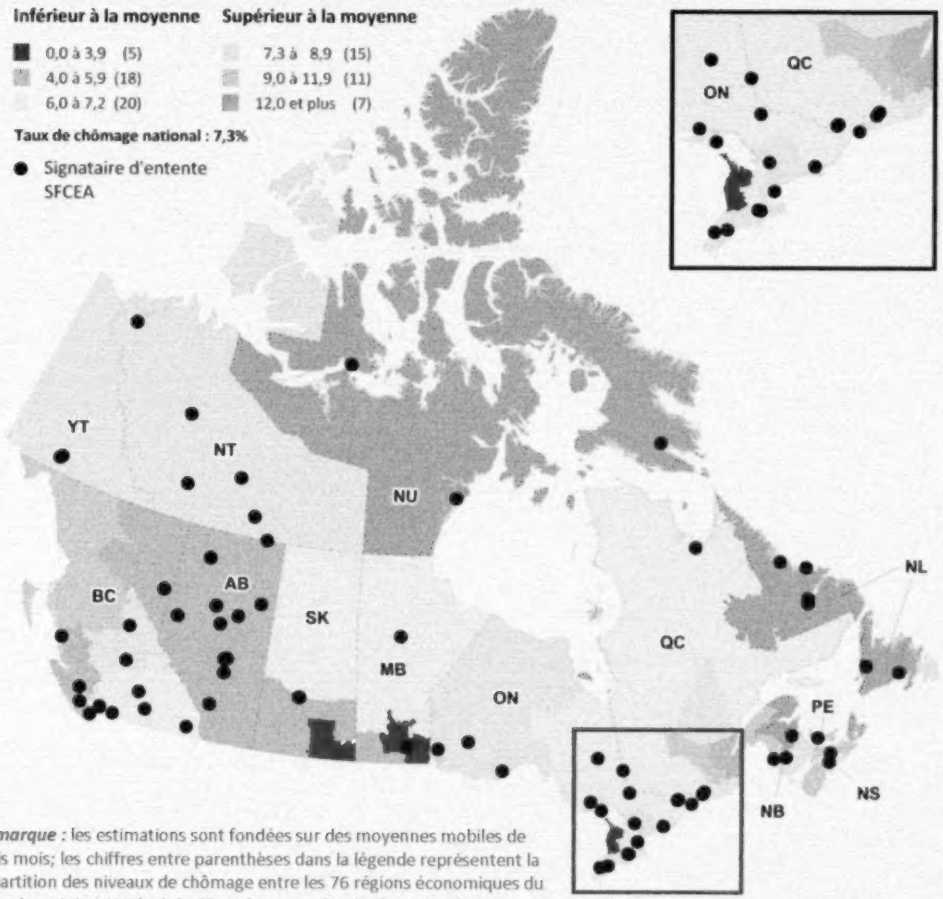
Statistique Canada. (2012a) « Étude : Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés, 2011, » dans *Le Quotidien*, 23 mai 2012.

Statistique Canada. (2012b) « Postes vacants, » dans *Le Quotidien*, 20 juin 2012.

Tal, Benjamin. (2012) « More and better jobs... for now. » CIBC Economics, *Canadian Employment Quality Index*, 12 juillet 2012. [En anglais seulement]

Taux de chômage au Canada

Juin 2012



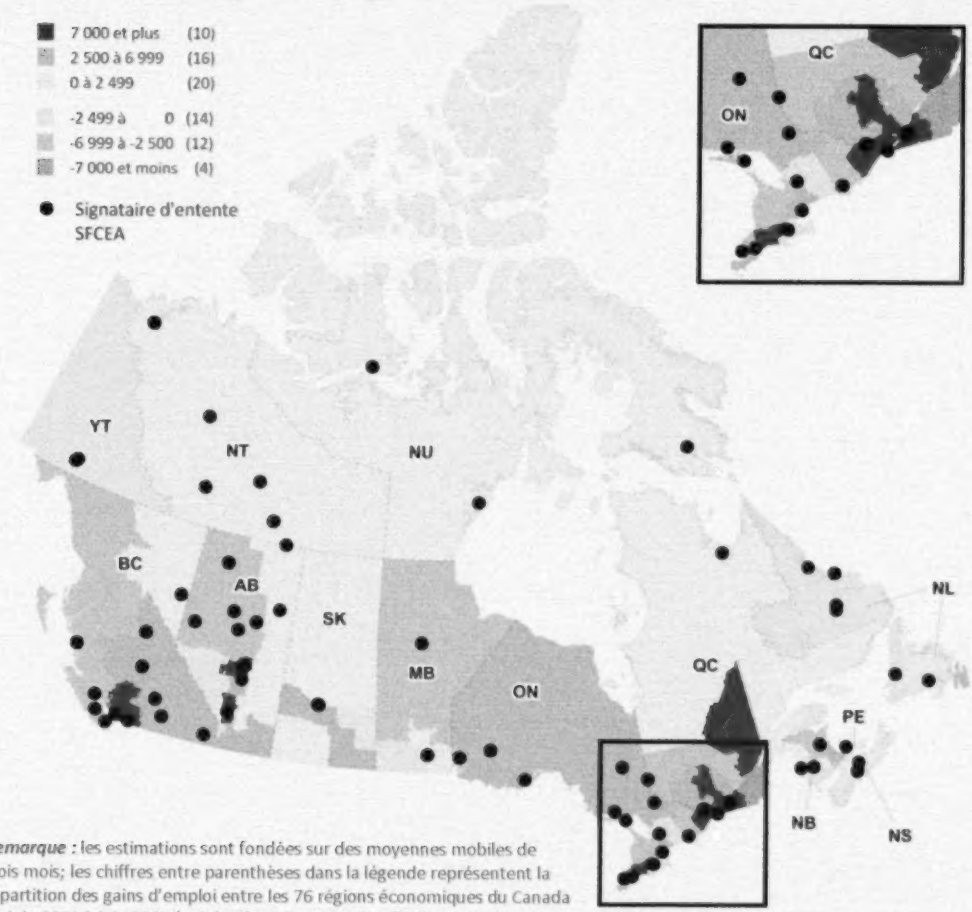
Remarque : les estimations sont fondées sur des moyennes mobiles de trois mois; les chiffres entre parenthèses dans la légende représentent la répartition des niveaux de chômage entre les 76 régions économiques du Canada en juin 2012 (voir le **Glossaire** pour plus d'information).

Source : Services de géomatique de RHDCC; données de l'Enquête sur la population active

- **En juin 2012, le taux de chômage au Canada était de 7,3 %; dans 23 des 76 régions économiques (RE), les taux étaient inférieurs à 6,0 %.**
- **Les taux de chômage les plus élevés ont été constatés à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nunavut et dans certaines régions du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse. La région de la Côte-sud – péninsule Burin à Terre-Neuve-et-Labrador avait le taux le plus élevé, à 18,4 %.**
- **Le sud et le nord de la Colombie-Britannique, le sud de la Saskatchewan et le sud du Manitoba de même que la plupart des régions de l'Alberta ont connu les taux de chômage les plus bas. Le taux de chômage le plus faible a été enregistré dans la région Centre nord, au Manitoba (2,6 %).**

Gains d'emploi au Canada

Juin 2011 à juin 2012



Remarque : les estimations sont fondées sur des moyennes mobiles de trois mois; les chiffres entre parenthèses dans la légende représentent la répartition des gains d'emploi entre les 76 régions économiques du Canada de juin 2011 à juin 2012 (voir le **Glossaire** pour plus d'information).

Source : Services de géomatique de RHDCC; données de l'Enquête sur la population active

- **En termes absolus, on constate les plus grands gains d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario et au Québec (+7 700 à +44 400). Les régions du Lower Mainland et du Sud-ouest, en Colombie-Britannique, ainsi que d'Edmonton et de Calgary, en Alberta, comptaient pour plus de la moitié (52,3 %) de tous les gains d'emploi au Canada entre juin 2011 et juin 2012.**

- **La région de Kitchener – Waterloo – Barrie, en Ontario, d'Athabasca – Grande Prairie – Peace River, en Alberta, de la Côte-nord et Nechako, en Colombie-Britannique, ainsi que plusieurs régions du Québec ont connu des baisses plus importantes au niveau de l'emploi (-5 000 à -17 800).**

Canada atlantique

(Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick)

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus dans les provinces de l'Atlantique s'élevait à plus de 1,9 million. La population autochtone représentait 2,3 % de ce nombre, soit 44 700 personnes.

Le taux de chômage au Canada atlantique était de 10,1 % en juin 2012, alors que le taux d'activité était de 64,3 % et le taux d'emploi était de 57,8 %.

Le taux de chômage chez les Autochtones était de 14,9 %. Bien qu'il soit toujours plus élevé que le taux de chômage provincial, il a diminué de 3,1 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Entre juin 2011 et juin 2012, les taux d'emploi et d'activité chez les personnes autochtones du Canada atlantique ont diminué pour atteindre respectivement 54,7 % et 64,3 %. Bien que le taux d'activité a chuté en juin 2012, il était identique à celui de la population totale.

Principaux indicateurs – Canada atlantique
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

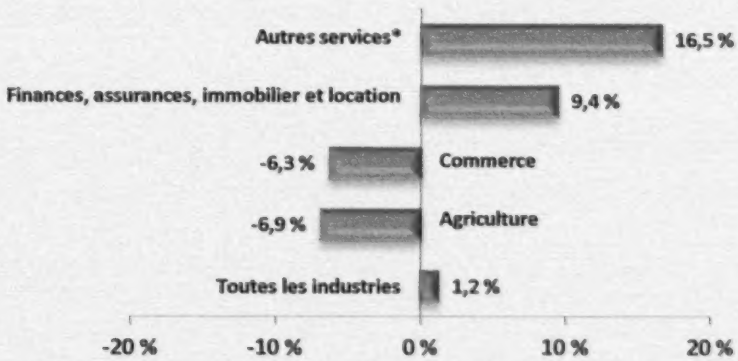
	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**1 948 300**	
Taux de chômage	10,1	0,2
Taux d'activité	64,3	0,8
Taux d'emploi	57,8	0,6
Population autochtone*	**44 700**	
Taux de chômage	14,9	-3,1
Taux d'activité	64,3	-2,5
Taux d'emploi	54,7	-0,1

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

Les industries suivantes étaient le moteur de la croissance de l'emploi au Canada atlantique entre juin 2011 et juin 2012 : autres services (+7 800) et finances, assurances, immobilier et location (+4 700). Ces gains ont été neutralisés par les pertes d'emploi en commerce (-11 600) et en agriculture (-1 200).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Canada atlantique, juin 2011 à juin 2012



Le secteur Autres services comprend, par exemple, la réparation et l'entretien automobiles; les services de soins personnels (coiffeurs, barbiers); et les organisations religieuses, de subventions, municipales, professionnelles et autres organisations similaires.

Caractéristiques régionales

De juin 2011 à juin 2012, 9 des 15 régions économiques (RE) du Canada atlantique ont connu une hausse de l'emploi, notamment Moncton – Richibucto au N.-B.; Notre Dame – Central Bonavista Bay à T.-N.-L.; et le Cap-Breton en N.-É. Cependant, on a constaté des baisses de l'emploi dans les RE de la Côte-sud – péninsule Burin à T.-N.-L., et de Campbellton – Miramichi au N.-B.

De juin 2011 à juin 2012, les RE de Moncton – Richibucto au N.-B.; du Cap-Breton en N.-É.; et d'Annapolis Valley en N.-É., ont connu la plus importante amélioration sur le plan du rendement du marché du travail. Ces régions ont vu une diminution de leur taux de chômage ainsi qu'une augmentation du taux d'emploi.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Terre-Neuve-et-Labrador	427 500	268 300	236 100	2,3 %	12,0	0,2	62,8	1,8	55,2	1,4
Presqu'île Avalon	221 500	150 900	137 800	3,7 %	8,6	0,8	68,1	2,8	62,2	2,0
Côte-sud – péninsule Burin	30 100	15 900	13 000	-5,8 %	18,4	-3,9	53,0	-5,0	43,2	-1,9
Côte-ouest – péninsule Northern Labrador	86 000	50 800	43 000	-2,1 %	15,4	-0,2	59,1	-0,7	50,0	-0,5
Notre Dame – Central Bonavista Bay	89 900	50 700	42 300	5,2 %	16,5	0,6	56,4	3,7	47,0	2,7
Île-du-Prince-Édouard	120 400	83 300	74 200	1,0 %	10,9	0,0	69,2	-0,1	61,6	-0,2
Nouvelle-Écosse	780 100	504 800	458 000	0,7 %	9,3	0,6	64,7	0,7	58,7	0,3
Cap Breton	111 000	64 600	55 400	3,6 %	14,2	-0,9	58,2	2,1	49,9	2,3
Côte-nord	129 300	83 000	74 800	3,3 %	9,9	1,1	64,1	2,9	57,8	2,0
Annapolis Valley	99 500	60 700	54 300	2,5 %	10,6	-0,2	61,0	1,5	54,6	1,5
Sud	97 300	56 600	50 100	-3,8 %	11,6	1,7	58,2	-0,5	51,5	-1,4
Halifax	342 900	239 900	223 400	-0,3 %	6,9	0,7	70,0	-0,5	65,1	-1,1
Nouveau-Brunswick	620 300	396 400	358 600	1,3 %	9,5	-0,5	63,9	0,4	57,8	0,6
Campbellton – Miramichi	127 900	71 900	60 100	-4,0 %	16,4	-0,4	56,2	-2,0	47,0	-1,4
Moncton – Richibucto	173 400	118 500	109 800	5,9 %	7,3	-1,2	68,3	2,3	63,3	2,9
Saint John – St. Stephen	144 600	95 700	87 400	-0,6 %	8,7	1,3	66,2	0,4	60,4	-0,5
Fredericton – Oromocto	110 000	70 300	65 400	0,8 %	6,8	-1,5	63,9	-1,1	59,5	-0,1
Edmundston – Woodstock	64 400	40 000	35 800	2,3 %	10,6	0,1	62,1	2,0	55,6	1,8

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

Le Canada atlantique dans les nouvelles

Terre-Neuve-et-Labrador

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador dépensera 500 000 $ pour le développement des infrastructures de la station de ski Marble Mountain afin d'appuyer l'emploi et l'activité économique dans la région. La station est la première attraction touristique hivernale en importance et l'investissement aidera à transformer cette station en centre toutes saisons. (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, le 24 avril 2012)

Le gouvernement du Canada et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador ont annoncé un investissement combiné d'environ 4,4 millions de dollars dans la Labrador Institute de l'Université Memorial de Terre-Neuve. L'investissement améliorera la capacité de recherche de l'institut, de même que son appui au développement du secteur des ressources du Labrador, notamment les secteurs des mines, de la foresterie, de l'extraction de pétrole et de gaz et de l'énergie. (Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, le 26 juin 2012)

Île-du-Prince-Édouard

Le gouvernement du Canada et les gouvernements de l'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.), du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse ont investi un total de plus de 500 000 $ dans la Commission des courses attelées des provinces maritimes pour l'achat de nouvel équipement à la fine pointe de la technologie pour huit hippodromes du Canada atlantique. **L'industrie des courses attelées génère plus de 80 millions de dollars pour les entreprises et contribue plus de 750 emplois à l'Î.-P.-É.** (Gouvernement de l'Î.-P-É., le 11 juin 2012)

Nouvelle-Écosse

Severstal North America envisage Sydney, en Nouvelle-Écosse, comme lieu potentiel pour une usine de boulettage de minerai de fer. **Cet investissement de plusieurs millions de dollars pourrait employer jusqu'à 700 personnes dans la région.** (Chronicle Herald, le 20 juin 2012, A1)

La Première nation Eskasoni collabore avec juwi Wind Canada et Community Wind Farms Inc. pour la construction d'un projet d'éoliennes près de Truro, en Nouvelle-Écosse. Une fois terminé, le projet fournira de l'électricité propre à 1 500 foyers. Bien que le coût du projet soit inconnu, la construction devrait débuter en 2014. (Chronicle Herald, le 28 juin 2012, C6)

Nouveau-Brunswick

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick investit 3,8 millions de dollars dans Salesforce.com, une entreprise de technologies de l'information et des communications, **pour la création de 300 nouveaux emplois** à Fredericton et Saint-Jean. (Daily Gleaner, le 14 juin 2012, D1)

Le Conseil de recherche en sciences humaines a accordé un montant de 2,5 millions de dollars à un centre de recherche de l'Université du Nouveau-Brunswick qui étudie les enjeux liés aux Autochtones en milieu urbain au Canada atlantique. Le centre, ainsi que ses trois contreparties au pays, fait partie du Urban Aboriginal Knowledge Network, fondé en 2007. (Daily Gleaner, le 9 juin 2012, A9)

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick investit environ 100 000 $ dans le but de veiller à ce que les apprenants adultes des Premières nations qui cherchent à acquérir des compétences essentielles liées au marché du travail connaissent les ressources qui leur sont offertes. L'initiative devrait améliorer l'emploi chez les adultes des Premières nations de la province, **en aidant environ 200 personnes au cours de la prochaine année.** (Telegraph-Journal, le 20 juillet 2012, A4)

Liens utiles

Terre-Neuve-et-Labrador

Information sur le marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador
http://www.lmiworks.nl.ca/LabourMarketInformation/Default.aspx?key=145

Renseignements sur le marché du travail et les carrières pour les Autochtones
http://www.lmiworks.nl.ca/Aboriginal/Default.aspx

Nouvelle-Écosse

Options de carrière Nouvelle-Écosse
http://novascotiacareeroptions.ca/default.asp?mn=1.28.49

Nouveau-Brunswick

Information sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick
http://www.gnb.ca/0126/index-f.asp

Île-du-Prince-Édouard

Registre d'emplois de l'Agence de développement de l'emploi
http://www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=50808

Emploi-Avenir Î.-P.-É.
http://www.servicecanada.gc.ca/fra/pe/communiques/99-11.shtml

Québec

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus au Québec était d'environ 6,6 millions de personnes. La population autochtone représentait environ 1,0 %, soit 61 000 personnes.

Le taux de chômage au Québec s'est maintenu à 7,7 %, alors que le taux d'activité était de 65,7 % et le taux d'emploi, de 60,7 %.

Le taux de chômage de la population autochtone était de 14,0 % en juin 2012, une légère hausse par rapport à l'année précédente (+0,9 point de pourcentage). Au cours de la même période, le taux d'emploi des Autochtones a augmenté de façon importante de 10,3 points de pourcentage, passant de 43,6 % à 53,9 %. Ces fluctuations pourraient être attribuables à l'augmentation du taux d'activité de 12,5 points de pourcentage au cours de la même période.

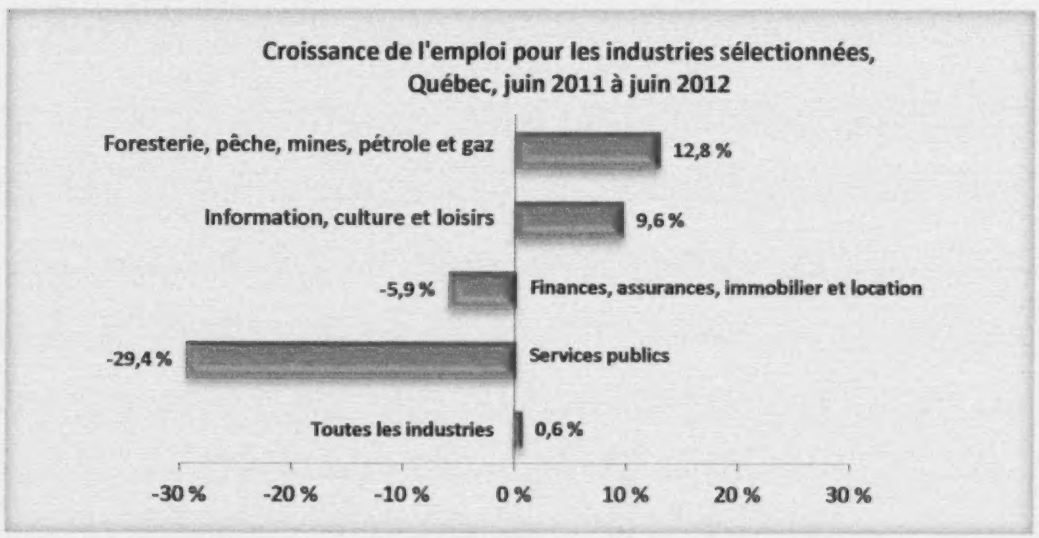
Principaux indicateurs – Québec
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**6 629 400**	
Taux de chômage	7,7	0,1
Taux d'activité	65,7	-0,1
Taux d'emploi	60,7	-0,1
Population autochtone*	**61 000**	
Taux de chômage	14,0	0,9
Taux d'activité	62,7	12,5
Taux d'emploi	53,9	10,3

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2011 à juin 2012, la croissance de l'emploi au Québec était menée par l'information, la culture et les loisirs (+16 200) ainsi que la foresterie, les mines et l'extraction du pétrole et du gaz (+4 000). Ces gains ont été neutralisés par des pertes dans la finance, les assurances, l'immobilier et la location (-13 000) ainsi que dans les services publics (-9 200).



Caractéristiques régionales

De juin 2011 à juin 2012, plus de la moitié des régions économiques (RE) du Québec ont connu une hausse de l'emploi, avec des hausses plus marquées dans les RE des Laurentides, du Saguenay – Lac-Saint-Jean et de la Capitale-Nationale. Cependant, d'autres RE, comme l'Estrie et le Centre-du-Québec, ont connu une baisse de l'emploi.

Au Québec, le rendement du marché du travail s'est quelque peu amélioré durant la période de juin 2011 à juin 2012. Le taux de chômage était moins élevé dans 9 des 16 RE de la province, avec des baisses plus importantes au Saguenay – Lac-Saint-Jean et en Abitibi – Témiscamingue. Le taux d'emploi a augmenté dans 8 des 16 RE au cours de cette période.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	78 600	44 000	38 600	-5,6 %	12,3	-0,2	56,0	-3,4	49,1	-2,9
Bas-Saint-Laurent	166 500	106 800	96 700	2,1 %	9,5	2,9	64,2	3,4	58,1	1,3
Capitale-Nationale	593 300	416 900	392 600	5,0 %	5,8	-0,5	70,3	2,4	66,2	2,5
Chaudière – Appalaches	335 200	217 000	206 800	-4,8 %	4,7	-0,7	64,7	-4,2	61,7	-3,5
Estrie	260 300	151 800	139 100	-10,3 %	8,4	1,8	58,3	-6,0	53,4	-6,7
Centre-du-Québec	191 900	113 400	102 900	-8,3 %	9,2	2,5	59,1	-4,1	53,6	-5,4
Montérégie	1 202 000	802 500	752 500	2,1 %	6,2	-0,5	66,8	0,3	62,6	0,5
Montréal	1 630 400	1 058 700	947 100	-1,8 %	10,5	1,4	64,9	-0,6	58,1	-1,4
Laval	338 200	235 800	218 700	2,8 %	7,3	1,3	69,7	1,5	64,7	0,7
Lanaudière	396 900	267 000	247 700	1,8 %	7,2	-1,6	67,3	-1,1	62,4	0,0
Laurentides	469 900	335 100	313 800	9,2 %	6,4	-1,8	71,3	3,5	66,8	4,6
Outaouais	310 100	212 100	198 200	2,1 %	6,5	-1,0	68,4	-0,4	63,9	0,3
Abitibi – Témiscamingue	117 900	73 100	68 500	-3,8 %	6,3	-1,9	62,0	-4,1	58,1	-2,5
Mauricie	222 100	125 100	113 200	-3,0 %	9,5	2,4	56,3	-0,5	51,0	-1,7
Saguenay – Lac-Saint-Jean	225 300	142 400	132 100	7,9 %	7,3	-2,0	63,2	3,2	58,6	4,2
Côte-Nord et Nord-du-Québec	90 800	56 100	52 300	1,9 %	6,7	1,0	61,8	1,8	57,7	1,1

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

Le Québec dans les nouvelles

Jyco Sealing Technologies embauchera environ 120 travailleurs dans son usine de Sherbrooke. Jyco, qui fabrique des pièces d'automobiles, a signé de nouveaux contrats avec General Motors, nécessitant l'ajout de travailleurs dans l'usine. (La Tribune, le 15 juin 2012, 18)

Aerolia, une filiale du géant EADS spécialisé dans l'aéronautique et de la défense, investira 5 millions de dollars pour ériger de nouvelles installations pour la fabrication de fuselages pour les jets d'affaires Bombardier. Un montant de 80 millions de dollars sera par la suite dépensé dans la recherche et le développement. **Ce projet devrait créer environ 150 nouveaux emplois dans la région de Montréal.** (Le Devoir, le 29 juin 2012, A7)

Liens utiles

Information sur le marché du travail du Québec
http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp?Lang=FRAN

Ontario

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus en Ontario s'élevait à environ 11 millions, alors que la population autochtone représentait 1,5 % de celle-ci, soit 166 000 personnes.

Le taux de chômage en Ontario était de 7,9 % en juin 2012, alors que le taux d'activité s'est maintenu à 67,0 % et le taux de chômage, à 61,7 %.

Principaux indicateurs – Ontario
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**11 054 100**	
Taux de chômage	7,9	0,0
Taux d'activité	67,0	-0,6
Taux d'emploi	61,7	-0,5
Population autochtone*	**166 000**	
Taux de chômage	11,8	-2,6
Taux d'activité	65,6	3,3
Taux d'emploi	57,8	4,5

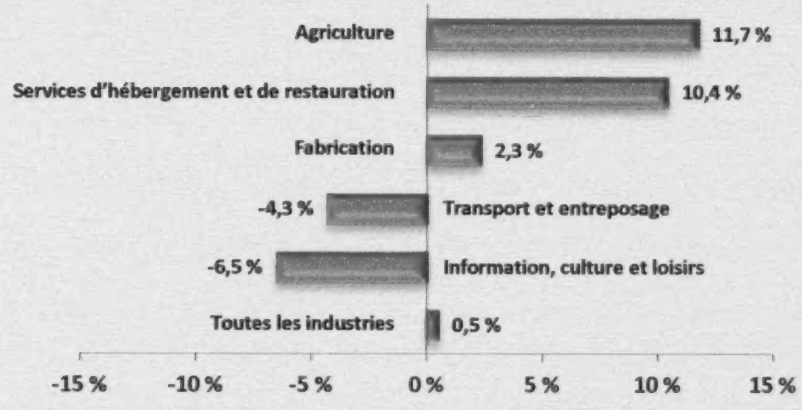
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage pour la population autochtone s'élevait à 11,8 % en juin 2012, une baisse de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. De juin 2011 à juin 2012, le taux d'emploi des Autochtones a augmenté de 4,5 points de pourcentage, passant de 53,3 % à 57,8 %. Une augmentation du taux d'activité des Autochtones a été enregistrée au cours de la même période.

Croissance de l'emploi par secteur

De juin 2011 à juin 2012, la croissance de l'emploi en Ontario a été soutenue par des industries comme l'hébergement et la restauration (+39 400), la fabrication (+17 900) et l'agriculture (+10 700). Cependant, des pertes d'emploi ont eu lieu dans les secteurs de l'information, la culture et les loisirs (-23 300) et du transport et de l'entreposage (-13 900).

Croissance de l'emploi pour les industries sélectionnées, Ontario, juin 2011 à juin 2012



Caractéristiques régionales

De juin 2011 à juin 2012, les plus fortes augmentations de l'emploi ont été dans les régions économiques (RE) du Nord-ouest et d'Ottawa. Les RE de Stratford – péninsule Bruce et de Kingston – Pembroke ont subi les plus importantes baisses d'emploi.

Comparativement à l'année dernière, la province de l'Ontario a connu des résultats du marché du travail partagés : le taux de chômage a diminué dans 8 des 11 RE de la province, alors que le taux d'emploi a augmenté dans seulement 5 des 11 RE.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail										
	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Ottawa	1 061 100	757 400	711 000	3,4 %	6,1	-0,2	71,4	1,3	67,0	1,3
Kingston – Pembroke	371 900	232 200	216 400	-2,1 %	6,8	-0,9	62,4	-2,3	58,2	-1,6
Muskoka – Kawarthas	319 900	193 000	178 700	-0,8 %	7,4	-1,4	60,3	-1,7	55,8	-0,7
Toronto	5 131 100	3 455 700	3 146 400	0,1 %	8,9	0,3	67,3	-1,1	61,3	-1,2
Kitchener – Waterloo – Barrie	1 049 600	740 500	691 800	-0,8 %	6,6	-0,5	70,6	-1,9	65,9	-1,5
Hamilton – péninsule du Niagara	1 178 100	774 400	717 500	-0,3 %	7,4	0,7	65,7	-0,4	60,9	-0,7
London	544 400	362 800	334 200	2,4 %	7,9	-0,8	66,6	0,3	61,4	0,9
Windsor – Sarnia	519 100	325 600	297 500	1,0 %	8,6	-0,3	62,7	0,5	57,3	0,6
Stratford – péninsule Bruce	245 800	164 400	158 000	-2,3 %	3,9	-1,1	66,9	-2,4	64,3	-1,5
Nord-est	460 000	285 600	268 000	1,8 %	6,2	-2,4	62,1	-0,3	58,3	1,3
Nord-ouest	173 100	110 500	101 500	6,4 %	8,1	0,3	63,8	4,2	58,6	3,6

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

L'Ontario dans les nouvelles

TELUS dépensera 650 millions de dollars sur trois ans dans le domaine de la technologie en Ontario afin d'appuyer la croissance de ses services sans fil. Cette dépense entraînera la création de **900 nouveaux emplois** et améliorera l'étendue et la capacité de son réseau. L'investissement servira également à financer la technologie des soins de santé de TELUS afin de permettre un traitement en ligne des réclamations pour les médicaments. (Times Colonist, le 2 juin 2012, B9)

Le gouvernement fédéral a fait l'annonce de plans pour la construction d'un nouveau poste transfrontalier international entre Windsor et Détroit. L'initiative d'un milliard de dollars appuyée par le gouvernement **devrait créer plus de 12 000 emplois en Ontario, et ce, dès le début de la construction.** (Windsor Star, le 21 juin 2012)

Liens utiles

Information sur le marché du travail de l'Ontario
http://www.ontario.ca/en/information_bundle/lmi/ONT04_024892

Mises à jour économiques
http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ecupdates/

Manitoba

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus au Manitoba s'élevait à 962 100. La population autochtone comptait pour 10 % de ce nombre, ou 96 300 personnes, soit la plus grande proportion parmi toutes les provinces.

Le taux de chômage du Manitoba en juin 2012 s'est maintenu à 5,0 %, alors que le taux d'activité était de 69,4 % et le taux d'emploi de 66,0 %.

Principaux indicateurs – Manitoba
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**962 100**	
Taux de chômage	5,0	-0,3
Taux d'activité	69,4	-0,3
Taux d'emploi	66,0	0,0
Population autochtone*	**96 300**	
Taux de chômage	11,8	1,0
Taux d'activité	67,6	-0,1
Taux d'emploi	59,6	-0,8

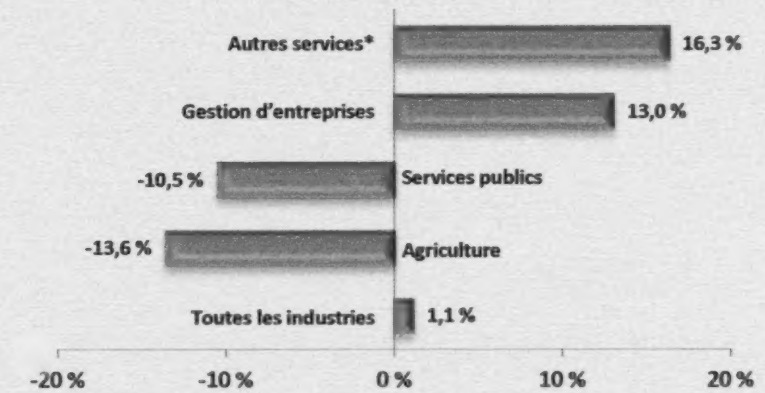
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage pour la population autochtone s'élevait à 11,8 % en juin 2012, une augmentation de 1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Au Manitoba, le taux d'emploi des Autochtones a diminué de 0,8 point de pourcentage à 59,6 % par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité dans la population autochtone a diminué légèrement pour atteindre 67,6 %.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi entre juin 2011 et juin 2012 a été menée par les autres services (+4 000) et la gestion d'entreprises (+2 400). Cependant, des pertes d'emploi ont été enregistrées par les secteurs de l'agriculture (-3 200) et des services publics (-900).

Croissance de l'emploi pour les industries sélectionnées, Manitoba, juin 2011 à juin 2012



*Le secteur Autres services comprend, par exemple, **la réparation et l'entretien automobiles; les services de soins personnels (coiffeurs, barbiers); et les organisations religieuses, de subventions, municipales, professionnelles et autres organisations similaires.***

Caractéristiques régionales

Les plus importants gains d'emploi entre juin 2011 et juin 2012 se sont produits dans les régions économiques (RE) de Winnipeg, d'Interlake et du Sud-ouest. Cependant, d'importantes baisses ont été enregistrées dans les régions de Parklands et Nord ainsi que du Centre sud.

En ce qui concerne le rendement du marché du travail de juin 2011 à juin 2012, les taux d'activité et d'emploi ont chuté dans près de la moitié des RE de la province, entraînant une baisse du taux de chômage de juin 2011 à juin 2012.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Sud-est	84 000	58 400	56 400	1,1 %	3,4	-0,6	69,6	-1,0	67,2	-0,6
Centre sud	48 200	32 200	30 900	-4,3 %	4,1	0,4	66,9	-4,1	64,2	-4,2
Sud-ouest	83 900	60 600	57 600	-1,4 %	5,0	0,8	72,3	-0,5	68,7	-1,1
Centre nord	36 800	24 000	23 300	-1,7 %	2,6	-3,1	65,2	-3,6	63,5	-1,3
Parklands et Nord	59 100	38 500	35 900	-6,5 %	6,9	0,4	65,2	-3,1	60,7	-3,2
Interlake	73 000	52 000	50 300	2,0 %	3,4	-1,4	71,3	-0,2	68,9	0,8
Winnipeg	577 100	402 200	380 500	2,8 %	5,4	-0,2	69,7	0,8	65,9	0,9

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

Le Manitoba dans les nouvelles

Le magasin IKEA de Winnipeg prévoit embaucher de 300 à 350 travailleurs, notamment du personnel affecté au service à la clientèle, des spécialistes de la logistique et de la planification, des designers d'intérieurs, des techniciens en TI ainsi que des graphistes et des équipes spécialisées dans l'alimentation, a annoncé Stephen Bobko, directeur de magasin au IKEA de Winnipeg. Il s'attend à ce que le nouveau magasin devienne une attraction touristique dans la région. (Winnipeg Free Press, le 30 juin 2012)

Le collège communautaire Assiboine s'associe à la Première nation de St. Theresa Point pour offrir un programme de certificat d'études policières afin de préparer les diplômés aux services policiers dans les collectivités rurales et les collectivités des Premières nations. « Les diplômés seront en mesure de soumettre une demande afin de suivre une formation plus poussée leur permettant d'intégrer la GRC ou les corps de police locaux, ou encore d'entreprendre une carrière dans les domaines de la justice, de la sécurité ou des services correctionnels », a déclaré Mark Frison, président et PDG du collège communautaire Assiboine. Le programme acceptera jusqu'à 25 étudiants par année. (Gouvernement du Manitoba, le 21 juin 2012)

Motor Coach Industries, une entreprise de fabrication d'autobus, embauchera 173 travailleurs à son usine de Winnipeg et **Motomco, une entreprise brésilienne de fabrication de grains, amorcera ses premières opérations canadiennes dans la capitale du Manitoba, créant des emplois additionnels.** John McCallum, un professeur en finances à l'I.H. Asper School of Business à l'Université du Manitoba, croit que ces annonces sont de « réels stimulants pour notre économie ». (Winnipeg Free Press, le 23 juin 2012)

Liens utiles

Information sur le marché du travail du Manitoba
http://www.gov.mb.ca/tce/lmi/index.fr.html

Saskatchewan

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus en Saskatchewan s'élevait à 809 000. La population autochtone représentait environ 8,8 % de celle-ci, soit 71 000 personnes.

Le taux de chômage était de 4,8 % en juin 2012, une baisse de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité est resté à 70,3 % et le taux d'emploi dans la province était à 66,9 %.

Principaux indicateurs – Saskatchewan
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**809 000**	
Taux de chômage	4,8	-0,2
Taux d'activité	70,3	0,4
Taux d'emploi	66,9	0,5
Population autochtone*	**71 000**	
Taux de chômage	12,7	-0,6
Taux d'activité	65,4	-1,2
Taux d'emploi	57,0	-0,8

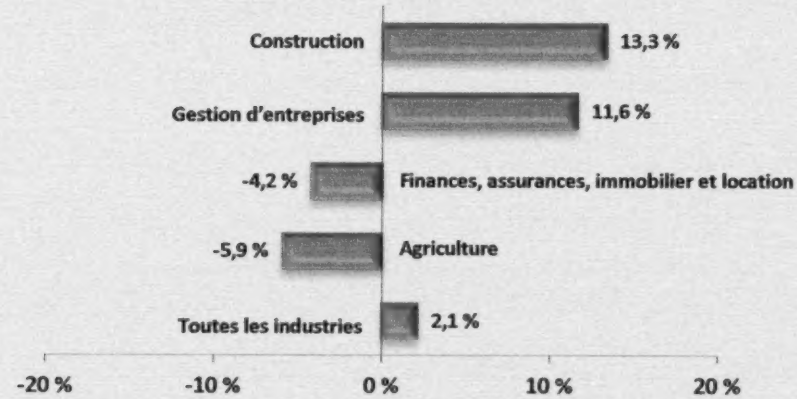
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage au sein de la population autochtone s'élevait à 12,7 % en juin 2012, une baisse de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'emploi pour les Autochtones de la Saskatchewan a diminué de 0,8 point de pourcentage, passant de 57,8 % à 57,0 %. Le taux d'activité a également enregistré un déclin, avec une baisse de 1,2 point de pourcentage comparativement à l'année précédente.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi en Saskatchewan entre juin 2011 et juin 2012 a été soutenue par la construction (+5 200) et la gestion d'entreprises (+1 400). Cependant, ces gains ont été neutralisés par des pertes en agriculture (-2 400) et en finances, assurances, immobilier et location (-1 300).

Croissance de l'emploi pour les industries sélectionnées, Saskatchewan, juin 2011 à juin 2012



Caractéristiques régionales

Entre juin 2011 et juin 2012, la plupart des régions économiques (RE) de la Saskatchewan ont connu des hausses d'emplois. Le seul déclin de l'emploi a été enregistré dans la région de Yorkton – Melville.

Comparativement à juin 2011, le taux de chômage était plus élevé dans 3 des 5 RE de la province en juin 2012. Au cours de la même période, le taux d'emploi a augmenté dans 3 des 5 RE et le taux d'activité a également augmenté dans 4 des 5 RE. Yorkton – Melville était la seule RE ayant subi une baisse du taux d'emploi et du taux d'activité.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux de participation (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Regina – Moose Mountain	241 000	175 200	168 800	3,1 %	3,6	-1,1	72,7	0,2	70,0	0,9
Swift Current – Moose Jaw	81 100	54 200	51 600	3,2 %	4,9	1,4	66,9	3,0	63,6	1,9
Saskatoon – Biggar	270 100	191 800	181 700	2,3 %	5,3	0,2	71,0	0,1	67,3	0,0
Yorkton – Melville	62 600	40 000	38 400	-2,8 %	4,1	0,6	63,9	-1,2	61,3	-1,5
Prince Albert et Nord	154 200	107 600	101 100	1,8 %	6,1	-0,2	69,8	0,7	65,6	0,9

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

La Saskatchewan dans les nouvelles

Le secteur des ressources crée un boom de métiers spécialisés. Selon le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, **l'industrie du pétrole et du gaz devra pourvoir au moins 9 500 postes d'ici 2015.** Les métiers particulièrement recherchés sont les opérateurs de machine, les opérateurs autorisés de machines sans vapeur, les camionneurs, les mécaniciens de chantiers et les machinistes, les conducteurs de machinerie lourde et les soudeurs. (Star Phoenix, le 16 juin 2012)

Pour subvenir à la demande élevée d'infirmiers dans le Nord, le Collège des soins infirmiers de l'Université de la Saskatchewan a lancé une nouvelle technologie afin de permettre aux étudiants des régions éloignées de décrocher un diplôme universitaire en soins infirmiers à partir de leurs collectivités. Les étudiants en soins infirmiers à Air Ronge et à Île-à-la-Crosse recevront du mentorat de la faculté de l'Université de la Saskatchewan à partir de Saskatoon par l'entremise de la technologie de présence à distance. (Star Phoenix, le 26 juin 2012)

La Cypress Health Region offre plusieurs programmes et mesures incitatives pour recruter des professionnels en soins de la santé. La Saskatchewan Union of Nurses (SUN) et le Cypress Retention Committee offrent des bourses, des bourses d'études et une baisse des frais de scolarité aux membres du personnel qui choisissent de poursuivre leurs études. Ces organisations offrent également un programme de mentorat pour aider à faciliter la transition entre les études et le travail. La région offrira un remboursement pour le déménagement pouvant aller jusqu'à 5 000 $ pour les postes pour lesquels il est difficile de recruter du personnel. (Star Phoenix, le 23 mai 2012)

Liens utiles

SaskNetWork
http://www.sasknetwork.gov.sk.ca

Aboriginal Employment Development Partnership
http://www.gov.sk.ca/news?newsId=f2432fbb-e54c-4e1f-b14d-3e605ebbee33

Alberta

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus en Alberta était d'un peu plus de 3 millions. La population autochtone représentait environ 4,1 % de celle-ci, soit 126 500 personnes.

Le taux de chômage en Alberta était de 4,6 %, soit le plus bas au Canada en juin 2012, une baisse de 0,9 point de pourcentage comparativement à juin 2011. Les taux d'activité et d'emploi étaient de 73,9 % et de 70,5 %, respectivement, les plus élevés au pays.

Principaux indicateurs – Alberta
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**3 058 200**	
Taux de chômage	4,6	-0,9
Taux d'activité	73,9	0,4
Taux d'emploi	70,5	1,1
Population autochtone*	**126 500**	
Taux de chômage	11,7	-3,6
Taux d'activité	69,2	3,4
Taux d'emploi	61,1	5,4

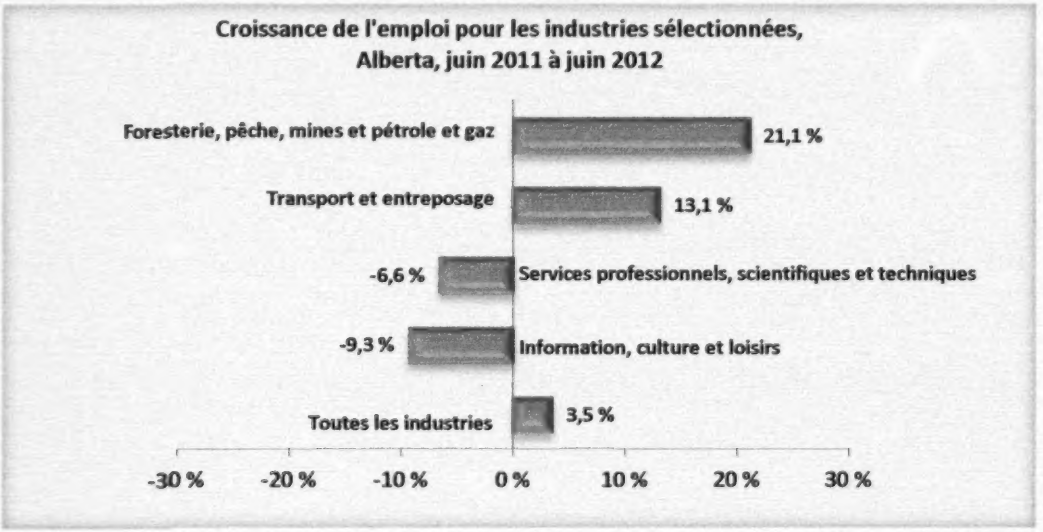
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage parmi la population autochtone s'élevait à 11,7 % en juin 2012, une baisse de 3,6 points de pourcentage comparativement à l'année précédente. Les taux d'activité et d'emploi pour les Autochtones ont tous les deux augmenté de juin 2011 à juin 2012, à 69,2 % et 61,1 %, respectivement.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi en Alberta de juin 2011 à juin 2012 a été dictée par la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz (+31 900) de même que le transport et l'entreposage (+13 300). Les pertes d'emplois dans les services professionnels, scientifiques et techniques (-10 900) et l'information, la culture et les loisirs (-7 300) ont neutralisé ces gains.

Croissance de l'emploi pour les industries sélectionnées, Alberta, juin 2011 à juin 2012



Caractéristiques régionales

Si l'on se penche sur les régions économiques (RE) pour la période de juin 2011 à juin 2012, les plus fortes hausses de l'emploi étaient à Lethbridge – Medicine Hat, Calgary et Edmonton. Seules les RE de Banff – Jasper – Rocky Mountain House et d'Athabasca – Grande Prairie – Peace River ont connu un déclin de l'emploi.

Comparativement à juin 2011, le taux de chômage a diminué dans 6 des 8 RE de la province en juin 2012; seules les régions de Banff – Jasper – Rocky Mountain House et Camrose – Drumheller ont connu une hausse. Le taux d'emploi a augmenté dans 5 des 8 RE de la province.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Lethbridge—Medicine Hat	221 600	153 100	145 800	5,0 %	4,7	-1,5	69,1	1,5	65,8	2,4
Camrose—Drumheller	156 900	114 900	109 500	2,0 %	4,7	0,5	73,2	1,3	69,8	0,9
Calgary	1 132 800	852 900	812 000	4,9 %	4,8	-0,9	75,3	1,2	71,7	1,8
Banff—Jasper—Rocky Mountain House	72 100	54 600	52 300	-4,4 %	4,1	1,3	75,7	-2,6	72,6	-3,5
Red Deer	156 700	114 900	109 000	3,8 %	5,2	-1,2	73,3	0,4	69,5	1,3
Edmonton	1 021 200	747 900	715 200	4,2 %	4,4	-1,1	73,2	0,4	70,0	1,2
Athabasca—Grande Prairie—Peace River	191 600	137 400	131 100	-3,7 %	4,6	-1,1	71,7	-4,1	68,4	-3,0
Wood Buffalo—Cold Lake	105 100	84 300	80 400	0,9 %	4,6	-0,9	80,2	-2,0	76,5	-1,2

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

L'Alberta dans les nouvelles

Deux des plus importantes entreprises d'énergie du pays se sont engagées à fournir du financement dans le but de créer des possibilités de formation et d'emploi pour les étudiants autochtones de l'Alberta. **La Fondation Pétrolière Impériale s'est engagée à investir 1 million de dollars sur cinq ans afin de créer un programme visant à aider les étudiants autochtones à entrer dans des programmes d'études liés aux sciences à l'Université Mount Royal.** Shell a élaboré une stratégie en matière de ressources humaines visant le recrutement d'employés autochtones à tous les niveaux. (Calgary Herald, le 12 juin 2012)

L'Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP) ainsi que les syndicats des métiers de la construction du pays s'attaquent à la pénurie de travailleurs pour les emplois de métiers spécialisés dans le secteur du pétrole et du gaz. Dans le cadre d'une nouvelle entente de travail, l'ACPP et les syndicats des métiers de la construction feront la promotion des carrières dans des postes spécialisés et travailleront avec le gouvernement sur des initiatives visant à améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre, notamment en offrant davantage de classes et de possibilités de formation en cours d'emploi. (Calgary Herald, le 7 juin 2012)

Le gouvernement de l'Alberta a accordé un contrat de construction d'un collège de formation policière dans le sud de l'Alberta. L'entreprise Bird Construction a été choisie pour construire le projet de 122 millions de dollars à Fort Macleod et les travaux devraient être terminés d'ici le mois d'août 2014. (Whitehorse Daily Star, le 7 juillet 2012)

Liens utiles

Aboriginal Alberta Information Centre
http://aboriginalalberta.com/

Aboriginal Workforce Initiative: Calgary Chamber of Commerce
http://www.calgarychamber.com/PGA/labour/aboriginal.htm

Colombie-Britannique

Indicateurs du marché du travail

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus en Colombie-Britannique était d'environ 3,8 millions. La population autochtone représentait environ 3 % de celle-ci, soit 112 900 personnes.

Le taux d'emploi en Colombie-Britannique était de 6,6 % en juin 2012, alors que le taux d'activité est demeuré à un taux de 61,2 %.

Le taux de chômage au sein de la population autochtone en Colombie-Britannique était de 11,7 % en juin 2012, une baisse de 2,3 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité des Autochtones s'est établi à 65,3 %, une diminution de 1,6 point de pourcentage par rapport à juin 2011. Au cours de la même période, le taux d'emploi des Autochtones avait légèrement augmenté pour atteindre 57,6 %.

Principaux indicateurs – Colombie-Britannique
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

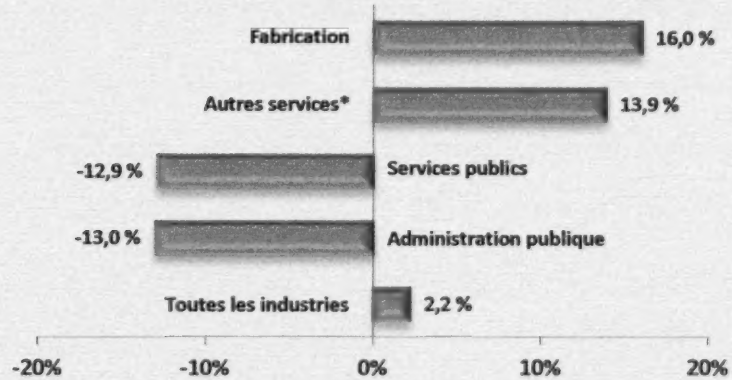
	Juin 2012	Sur 12 mois
Population totale	**3 810 300**	
Taux de chômage	6,6	-0,8
Taux d'activité	65,5	0,2
Taux d'emploi	61,2	0,8
Population autochtone*	**112 900**	
Taux de chômage	11,7	-2,3
Taux d'activité	65,3	-1,6
Taux d'emploi	57,6	0,1

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le Glossaire pour plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.
*L'Enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi en Colombie-Britannique entre juin 2011 et juin 2012 a été soutenue par la fabrication (+26 000) et les autres services (+14 300). Ces gains ont été neutralisés par les pertes d'emploi en administration publique (-14 400) et dans les services publics (-2 000).

Croissance de l'emploi pour les industries sélectionnées, Colombie-Britannique, juin 2011 à juin 2012



Le secteur Autres services comprend, par exemple, la réparation et l'entretien automobiles; les services de soins personnels (coiffeurs, barbiers); et les organisations religieuses, de subventions, municipales, professionnelles et autres organisations similaires.

Caractéristiques régionales

Si l'on se penche sur les régions économiques (RE) pour la période de juin 2011 à juin 2012, les plus fortes hausses de l'emploi étaient à Cariboo et Nord-est. Cependant, 2 RE ont connu une baisse de l'emploi : Côte-nord et Nechako et Île de Vancouver et la côte.

Comparativement à juin 2011, le taux de chômage en juin 2012 a diminué dans 4 des 7 RE de la province. Au cours de la même période, la RE ayant subi la plus forte hausse du taux de chômage était celle de la Côte-nord et Nechako (+4,7 points de pourcentage pour atteindre 11,5 %). Le taux d'emploi a augmenté dans 5 des 7 RE.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Île de Vancouver et la côte	658 100	394 600	371 900	-0,9 %	5,8	-1,9	60,0	-2,0	56,5	-0,8
Lower Mainland – Sud-ouest	2 344 400	1 563 400	1 460 200	3,1 %	6,6	-0,7	66,7	0,6	62,3	1,0
Thompson – Okanagan	436 200	280 900	260 800	1,2 %	7,2	-0,9	64,4	0,4	59,8	1,0
Kootenay	127 000	78 400	73 200	3,5 %	6,7	-1,7	61,8	1,1	57,6	2,0
Cariboo	126 900	93 200	86 000	7,6 %	7,7	0,5	73,5	5,9	67,8	5,1
Côte-nord et Nechako	66 100	44 300	39 200	-11,3 %	11,5	4,7	67,0	-4,2	59,3	-7,0
Nord-est	51 700	41 400	39 500	4,2 %	4,6	0,5	80,1	3,1	76,5	2,7

Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012. Voir le Glossaire pour plus d'information.

La Colombie-Britannique dans les nouvelles

Dans le cadre d'une nouvelle stratégie du marché du travail en tourisme financée par le gouvernement, **la province recrutera et formera des travailleurs afin de pourvoir environ 101 000 emplois en tourisme d'ici 2020.** La stratégie comprend des campagnes de sensibilisation aux carrières et de recrutement, vise les bassins de talents des groupes sous-représentés (jeunes, Premières nations, nouveaux immigrants, travailleurs âgés et personnes handicapées) et offre des programmes de formation particuliers à l'industrie dans les milieux ruraux et les régions éloignées. (Times Colonist, le 5 juin 2012)

Le gouvernement de la Colombie-Britannique s'engagera à fournir environ 22 millions de dollars sur trois ans afin d'embaucher 190 nouveaux infirmiers praticiens. Dans le cadre d'un nouveau plan, un panel évaluera les demandes des cabinets de médecins et des autres milieux de soins de la santé durant les prochains mois et prendra des décisions au cours de l'automne sur les endroits où les nouveaux postes seront créés. (Vancouver Sun, le 1er juin 2012)

De nouvelles stratégies sont mises en œuvre dans la province pour recruter des jeunes, des femmes, des Autochtones et des immigrants dans le secteur de l'énergie. La stratégie comprendra un investissement de **plus de 100 millions de dollars dans la formation en apprentissage** offerte par l'Industry Training Authority pour appuyer la formation et la certification dans les métiers spécialisés. Il y aura plus d'un million de postes à pourvoir au cours de la prochaine décennie; environ 104 600 de ces postes seront dans le domaine des métiers. (Vancouver Sun, le 1er juin 2012)

Liens utiles

BC Labour Market Information Guide
http://www.aved.gov.bc.ca/labourmarketinfo/reports/imi_resource_guide.pdf

Industry Training Authority: Aboriginal Initiatives
http://www.itabc.ca/Page1027.aspx

Les Territoires

(Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut)

Indicateurs du marché du travail

(La petite taille des échantillons de peuples autochtones dans le Nord limite l'étendue selon laquelle les résultats peuvent être répartis en sous-groupes plus petits [c.-à-d. les industries] ou en sous-régions sous le niveau territorial. Afin d'obtenir un échantillon représentatif de chaque territoire, les échantillons pour trois mois consécutifs sont additionnés et les estimations sont fondées sur les moyennes mobiles).

En juin 2012, la population totale âgée de 15 ans et plus dans les Territoires s'élevait à 80 000 personnes, une hausse de 0,4 % par rapport à juin 2011.

De juin 2011 à juin 2012, le taux de chômage au Yukon a augmenté de 1,5 point de pourcentage pour atteindre 7,8 % et le taux d'emploi a diminué de 1,9 point de pourcentage pour s'établir à 70,6 %.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, les taux d'activité et d'emploi ont tous les deux augmenté de 0,6 et de 0,2 point de pourcentage respectivement de juin 2011 à juin 2012. En ce qui concerne le taux de chômage, il a augmenté de 0,4 point de pourcentage comparativement à l'année précédente pour atteindre 8,5 %.

Entre juin 2011 et juin 2012, le taux d'emploi au Nunavut a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 56,8 %, alors que le taux de chômage a diminué de 0,9 point de pourcentage pour s'établir à 15,7 %.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement du marché du travail

	Population	Population active		Taux d'activité (%)		Taux de chômage (%)		Taux d'emploi (%)	
		Total	Emploi						
	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois	Juin 2012	Sur 12 mois
Yukon	26 900	20 600	19 000	76,6	-0,8	7,8	1,5	70,6	-1,9
Territoires du Nord-Ouest	32 000	24 700	22 600	77,2	0,6	8,5	0,4	70,6	0,2
Nunavut	21 100	14 200	12 000	67,3	-0,4	15,7	-0,9	56,8	0,3

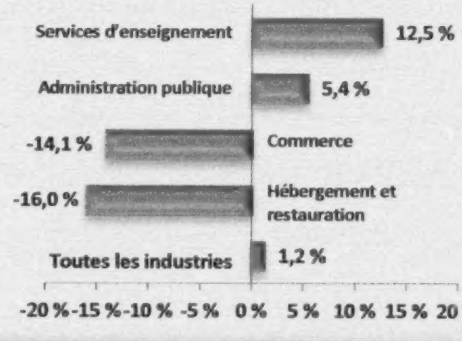
L'Enquête sur la population active rassemble des données du marché du travail sur les Territoires sous forme de moyennes mobiles de trois mois. Les estimations présentées dans cette version ne sont pas rajustées en fonction des saisons; par conséquent, les comparaisons sont effectuées sur 12 mois.
Voir le Glossaire pour plus d'information.
Sur 12 mois : le changement entre juin 2011 et juin 2012.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi dans les Territoires entre juin 2011 et juin 2012 a été menée par les services d'enseignement (+600) et l'administration publique (+600). Des pertes dans les secteurs du commerce (-900) et de l'hébergement et la restauration (-400) ont neutralisé ces gains.

Les industries ayant enregistré les gains d'emploi les plus importants dans chacun des Territoires ont été les services professionnels, scientifiques et techniques (Yukon), l'administration publique (Territoires du Nord-Ouest) et les soins de santé et l'assistance sociale (Nunavut).

Croissance de l'emploi pour les industries sélectionnées, les Territoires, juin 2011 à juin 2012



Les Territoires dans les nouvelles

Yukon

Les mines et l'énergie sont le point de mire de l'entente sur les relations intergouvernementales Alaska-Yukon qui a récemment été renouvelée pour un autre mandat. L'entente renouvelée aborde des enjeux tels que la planification en vue de répondre aux besoins grandissants en matière d'énergie, le développement d'infrastructures et la collaboration en matière de formation dans les mines. **L'Université de l'Alaska et le Yukon College poursuivront leur partenariat visant à élaborer un programme partagé de formation dans les mines souterraines et à ciel ouvert.** (Whitehorse Daily Star, le 5 juin 2012)

Le gouvernement du Yukon investira 156 583 $ au cours des trois prochaines années dans le programme de certificat d'assistant en éducation offert au Yukon College. À partir de cet automne, les étudiants auront plus de choix pour leurs études, notamment le choix de poursuivre des études à temps plein ou à temps partiel ainsi qu'un accès à distance à leur programme par le biais de vidéoconférences à partir des campus de tous les Territoires. (Gouvernement du Yukon, le 30 juin 2012)

Territoires du Nord-Ouest

Le ministre fédéral de l'Agence canadienne de développement économique du Nord et le ministre de l'Environnement et de Ressources naturelles des Territoires du Nord-Ouest ont annoncé **un investissement pluriannuel de plus de 5,7 millions de dollars destiné à créer des possibilités de développement de l'industrie de la biomasse forestière dans les Territoires du Nord-Ouest.** Ce projet servira à créer une nouvelle industrie durable et générera des occasions d'affaires et des possibilités d'emploi à long terme pour les collectivités des Premières nations. (Agence canadienne de développement économique du Nord, le 26 juillet 2012)

Nunavut

En septembre 2012, l'institut Nunavut Sivuniksavut (NS) d'Ottawa acceptera 37 étudiants de première année, la plus importante cohorte d'étudiants inuits à ce jour. Le NS est un programme collégial d'une durée de huit mois s'adressant aux jeunes du Nunavut qui souhaitent se préparer à des possibilités d'études, de formation et de carrière. L'école a l'intention d'embaucher deux nouveaux employés cette année et elle s'efforcera de recruter des Inuits provenant de l'extérieur du Nunavut, particulièrement du Groenland et du Labrador. (Nunatsiaq Online, le 21 juillet 2012)

Liens utiles

Yukon

Yukon Jobs
http://www.employment.gov.yk.ca

Nunavut

Inuit Employment Statistics
http://www.gov.nu.ca/hr/site/towardrepps.htm

Territoires du Nord-Ouest

Jobs North
http://www.jobsnorth.ca

Le secteur de la construction

Messages à retenir...

- L'industrie de la construction fait face à des pénuries de main-d'œuvre dans certains métiers, pénuries qui devraient s'intensifier au cours de la prochaine décennie.
- La demande croissante à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et en Saskatchewan pourrait épuiser la réserve locale de gens de métier qualifiés.
- Le secteur de la construction offre des emplois stables et à long terme et des salaires élevés – il s'agit d'un chef de file de l'industrie en matière de croissance de l'emploi et de la production.
- Étant donné que la population autochtone est de plus en plus jeune et urbaine, elle jouera un rôle clé pour répondre à la demande croissante de travailleurs qualifiés.
- Puisque la plupart des professions dans l'industrie de la construction sont considérées comme qualifiées, le rendement scolaire (un diplôme d'études postsecondaires ou un certificat professionnel) est de plus en plus important.

L'importance du secteur

Le secteur de la construction[1] est composé de trois segments : la construction d'immeubles résidentiels, la construction d'immeubles non résidentiels, et les grands travaux. Au cours de la dernière décennie, la construction a été une industrie chef de file dans la croissance de l'emploi et de la production.

Étant donné que la construction est une industrie principalement axée sur le marché intérieur, son rendement a tendance à varier selon les changements de l'état de l'économie, des conditions financières et des tendances démographiques. Malgré l'influence de ces facteurs, entre 1993 et 2010, le produit intérieur brut (PIB) dans le secteur de la construction a augmenté à un taux annuel moyen de 3,8 %, le troisième rendement en importance parmi toutes les industries (Lan & Lamy, 2012).

Des investissements considérables dans des projets d'immeubles résidentiels et non résidentiels (plus particulièrement les rénovations résidentielles, et les structures et les installations pour soutenir les nouveaux projets dans les secteurs de l'énergie, de l'extraction minière et des services publics) ont mené à la croissance au cours de cette période.

Selon Lan et Lamy (2012), le PIB de la construction s'élèvait à 74 milliards de dollars en 2010, soit 6 % du PIB total. Les grands travaux totalisaient environ la moitié de la production industrielle en 2010 (54 %), suivis par la construction résidentielle (32 %) et la construction non résidentielle (14 %).

Entre 1993 et 2010, l'industrie de la construction a affiché des gains en emploi non négligeables avec la création de 525 500 emplois, principalement des emplois très qualifiés. De plus, la construction a été le troisième secteur connaissant la croissance de l'emploi la plus rapide pendant cette période, dépassant la plupart des industries.

---

[1] Fondé sur le code 23 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord et comprend les *grands travaux* (p. ex., les pipelines d'hydrocarbures; les lignes électriques et les pylônes de transmission et de réception; les canalisations d'eau et égouts, et les structures de transport); la *construction d'immeubles résidentiels* (p. ex., le remodelage et la rénovation de maisons et d'autres immeubles résidentiels), et la *construction d'immeubles non résidentiels* (p. ex., construction, modernisation et remodelage d'immeubles industriels, commerciaux et institutionnels).

Caractéristiques de l'industrie

En 2011, le secteur de la construction employait 1 262 000 personnes et totalisait 7,3 % de la main-d'œuvre totale au Canada. Au cours de la dernière décennie, l'emploi dans le secteur de la construction a connu une croissance stable avec une augmentation globale de 54 % depuis 2001.

Source : Enquête sur la population active, tableau spécial 12

Industrie Canada souligne que la productivité du travail[2] dans le secteur de la construction a augmenté d'un taux moyen de 3,2 % par année entre 2001 et 2010, par rapport à 1,7 % pour l'économie globale. En 2010, la productivité du travail a augmenté de 6,7 %, plus que le double de l'augmentation dans tous les secteurs, possiblement en raison de l'augmentation de la production des firmes qui utilisent des technologies et des processus plus riches en capital.

En 2011, la plupart des travailleurs dans l'industrie de la construction étaient des employés permanents (80,5 %) et avaient des emplois à temps plein (94,7 %). La majorité des travailleurs de la construction (83,4 %) travaillent dans les petites entreprises (celles qui ont moins de 100 employés) et près d'un tiers des travailleurs étaient des travailleurs autonomes (29,1 %).

Le taux hebdomadaire moyen pour ceux qui travaillent dans la construction a augmenté de 33,5 % au cours de la dernière décennie afin d'atteindre 1 005,91 $ en 2011. Cela représente 165,84 $ de plus que le taux hebdomadaire moyen pour toutes les industries (840,07 $) en 2011.

La majorité des activités de construction est concentrée dans les régions densément peuplées où il y a un potentiel considérable de croissance et de développement économique, et la plupart des emplois sont situés dans ces régions. En 2011, plus d'un tiers des emplois était en Ontario (35,1 %), suivi par le Québec (18,8 %), l'Alberta (16,7 %) et la Colombie-Britannique (16,2 %). Bien qu'il y ait un certain nombre d'emplois dans les communautés rurales, plus particulièrement dans les secteurs de l'extraction minière ainsi que du pétrole et du gaz, près de 45 % des emplois sont concentrés dans les plus grands centres urbains du Canada : Toronto (17,3 %), Montréal (11,4 %), Vancouver (7,2 %), Calgary (4,1 %) et Edmonton (3,8 %).

[2] La productivité du travail mesure la quantité de biens et de services produits en une heure de travail.

Les hommes représentent près de 90 % de la main-d'œuvre totale du secteur de la construction. L'industrie est à la traîne derrière la population active dans son ensemble relativement à l'embauche des femmes : en fait, les femmes ne représentent que 11,2 % de toutes les personnes employées dans la construction en 2011, par rapport à 47,5 % pour toute l'économie. La proportion de femmes occupant des professions dans la construction a légèrement augmenté au cours de la dernière décennie. Cependant, la représentation des femmes dans les métiers de la construction, et plus particulièrement dans les apprentissages, a été nettement faible depuis 1996 (Conseil sectoriel de la construction (CSC), 2011).

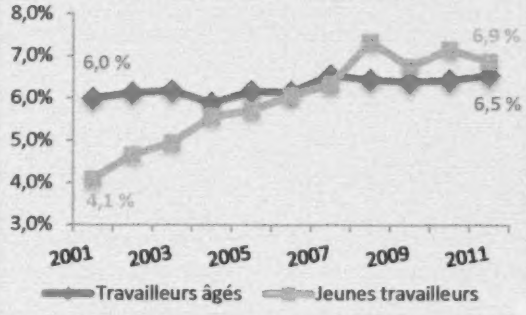
Lorsqu'il s'agit d'embaucher des Autochtones, le secteur de la construction dépasse le reste de l'économie. En 2011, 36 400 Autochtones occupaient des professions en construction, soit 2,9 % de la main-d'œuvre de l'industrie (par rapport à 2,1 % dans tous les secteurs industriels au Canada).

Le profil des travailleurs

La majorité des travailleurs de la construction (70,7 %) sont âgés de 25 à 54 ans. De 2001 à 2011, la proportion des travailleurs âgés (ceux âgés de 55 ans et plus) a augmenté de 0,5 % pour atteindre 6,5 % et celle des jeunes travailleurs (ceux âgés de 15 à 24 ans) a augmenté de 2,8 % pour atteindre 6,9 %.

Le CSC prévoit que l'industrie fera face à des pénuries, plus particulièrement dans les professions qualifiées, au cours de la prochaine décennie, alors que de plus en plus de travailleurs âgés quittent la population active.

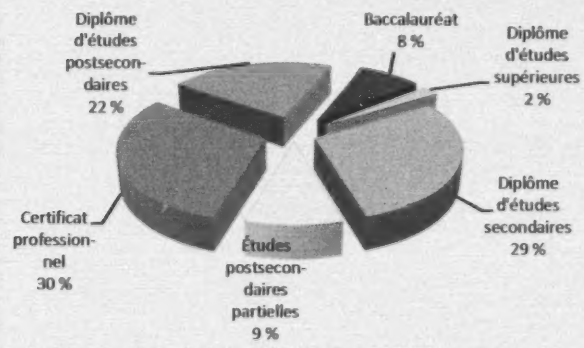
Proportion de la population active occupée pour le groupe d'âge sélectionné, 2001-2011



Source : Enquête sur la population active, tableau spécial 7

En 2011, les travailleurs de la construction étaient concentrés dans les professions suivantes : les métiers de la construction (26,6 %); les gestionnaires (13,6 %); les entrepreneurs et les superviseurs dans les métiers et le transport (11,7 %); les aides de métier et les manœuvres en construction et en transport (9,5 %); les mécaniciens de machines fixes, les opérateurs de centrales électriques, et les métiers en électricité et en télécommunications (7,6 %); et les opérateurs d'équipement lourd et les foreurs (5,7 %).

La proportion de la population active occupée dans le secteur de la construction selon le plus haut niveau de scolarité



Source : Enquête sur la population active 2011, tableau spécial 12

La plupart de ces professions sont considérées comme des emplois très spécialisés qui nécessitent généralement d'avoir fait des études postsecondaires ou d'avoir suivi une formation propre à la profession.

Près de la moitié des travailleurs du secteur de la construction ont atteint un niveau d'éducation étant soit un certificat professionnel (30 %) ou soit un diplôme d'études post-secondaires (22 %). Un 29 % additionnel des travailleurs ont un diplôme d'études secondaires.

Depuis 1991, la proportion des travailleurs dans la construction qui ont moins qu'un diplôme d'études secondaires a considérablement diminué (de 34,3 % en 1991 à 15,9 % en 2011), alors que la proportion de travailleurs qui ont fait des études collégiales ou universitaires a augmenté de 33,9 % à 52,0 %. Cette tendance devrait continuer alors que l'émergence des nouvelles technologies et des nouveaux processus augmente le besoin pour des travailleurs ayant des compétences spécialisées.

Défis sectoriels et possibilités éducationnelles

Pendant la récession en 2008-2009, les activités de construction ont diminué à travers le Canada pour la première fois depuis 1996. Malgré ce ralentissement, l'expansion globale depuis 2001 a contribué à augmenter les emplois par plus de 40 % et ces gains ont dépassé la croissance dans la plupart des autres industries canadiennes. Par conséquent, le secteur fait face à des pénuries de compétences et de main-d'œuvre spécialisée considérables qui seront davantage aggravées par une main-d'œuvre vieillissante et des retraites subséquentes.

Afin de pourvoir les postes vacants libérés par la génération du baby-boom qui part à la retraite et afin de répondre à la demande anticipée liée à la croissance, le Conseil sectoriel de la construction considère que l'industrie devra cibler les groupes sous-représentés, y compris les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les immigrants et les Autochtones.

En 2011, plus de 60 % des Autochtones d'âge actif vivaient dans les provinces où les emplois en construction étaient les plus nombreux (Ontario, Alberta et Colombie-Britannique)[3]. La population autochtone est en pleine croissance et les jeunes déménagent de plus en plus vers les villes à la recherche d'un emploi. Par conséquent, les Autochtones pourraient jouer un rôle clé au moment de pourvoir les postes liés aux pénuries de main-d'œuvre anticipées dans le secteur de la construction.

Les problèmes liés aux ressources humaines sont l'un des principaux obstacles à la compétitivité future de l'industrie. Afin de faire face à ces problèmes, le CSC a mis en œuvre une stratégie d'engagement qui est axée sur de nouveaux programmes de formation novateurs; des activités et des événements de promotion; des initiatives visant à faciliter la mobilité interprovinciale et des programmes et des services communautaires visant à soutenir les groupes ciblés. Il souligne un nombre de programmes qui ont particulièrement bien réussi.

Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale (SNACN)

Dans le cadre de la SNACN, le gouvernement du Canada a accordé 33 milliards de dollars en contrats de construction navale à Chantiers Maritimes Irving et Seaspan Marine Corporation le 19 octobre 2011. Il s'agit de l'entente d'approvisionnement la plus importante de l'histoire canadienne.

L'industrie de la construction navale est axée sur les compétences et la technologie. Elle implique un nombre de participants parmi une large gamme de secteurs.

En tant que l'un des principaux secteurs pour la SNACN, l'industrie de la construction aura besoin de travailleurs dans des professions comme : grutiers, électriciens, ferronniers, plombiers, tôliers et soudeurs, entre autres.

La création d'emploi par la SNACN sera considérable : un rapport de l'Association des industries canadiennes de défense et de sécurité évalue que les projets navals du gouvernement pourraient engendrer directement et indirectement des retombées annuelles de plus de 2 milliards de dollars et créer 15 000 emplois au cours des 30 prochaines années.

[3] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Ressources humaines et Développement des compétences, tableau spécial 10.

Le *Trade Winds to Success Project*— un partenariat entre les gouvernements, les organisations autochtones et les *Union Training Trust Funds*[4]—offre un programme de formation préalable à l'apprentissage aux Autochtones de Calgary et d'Edmonton. Le programme offre des services d'orientation professionnelle, de perfectionnement scolaire et de formation préalable à l'apprentissage à des centaines de jeunes Autochtones chaque année. En 2011, 45 personnes ont complété le programme, 18 personnes additionnelles y sont inscrites, et deux personnes ont terminé des apprentissages en soudage et en ferronnerie.

Le Kenyano College à Fort McMurray, en Alberta, offre un programme de préparation aux métiers incluant le perfectionnement scolaire et la formation en compétences essentielles aux étudiants autochtones, ainsi qu'un stage professionnel avec Syncrude Canada.

Engineering Access Program

L'Engineering Access Program (ENGAP) de l'Université du Manitoba aborde les obstacles rencontrés par les Autochtones entrant la profession d'ingénieur.

Le programme permet aux étudiants autochtones d'avoir accès aux mesures de soutien dont ils ont besoin, allant de l'aide pour terminer les cours obligatoires, à la remise de bourses financées par les entreprises, au tutorat et au counseling.

Cette année, 85 Autochtones ont gradué de ce programme et leurs compétences sont demandées.

—Conseil des ressources humaines autochtones

Le *programme d'emploi des métiers spécialisés*, un programme d'employeurs qui est géré par la British Columbia Construction Association, offre de la formation, des services de perfectionnement des compétences et d'autres services de soutien aux groupes ciblés (les immigrants, les Autochtones et les femmes) afin de les aider à obtenir des emplois dans les métiers spécialisés. Le programme est reconnu pour son succès dans la création de partenariats avec les employeurs de l'industrie. Depuis 2006, le programme a placé 1 464 personnes dans des emplois et 58 personnes dans des apprentissages.

Perspectives économiques et de l'emploi

Selon le CSC, la main-d'œuvre canadienne de la construction est vieillissante. Au cours de la prochaine décennie, le secteur perdra près d'un quart de ses travailleurs spécialisés qui partiront à la retraite. Au même moment, les prévisions indiquent que, à moyen et à long terme, l'industrie continuera de croître.

Possibilités d'emploi cumulatives, 2010-2020

- Métiers en électricité et en télécommunications : **111 379**
- Entrepreneurs et superviseurs, métiers : **105 902**
- Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport : **72 121**

Source : Projections du SPPC, août 2012

Au cours de la prochaine décennie, la croissance globale du secteur de la construction devrait ralentir en raison d'une faible croissance dans la construction résidentielle. Cependant, une augmentation des dépenses en capital sur des projets d'ingénierie, principalement dans les secteurs de l'énergie, de l'extraction minière et des services publics, générera de nouvelles possibilités d'emploi. Les dépenses en capital dans ces secteurs devraient atteindre 800 milliards de dollars, soit 60 % de plus que dans la décennie précédente.

L'emploi devrait progresser à un taux annuel moyen de 1,4 % au cours de la prochaine décennie. Entre 2010 et 2018, le CSC s'attend à ce que l'emploi dans la construction augmente de 180 000 emplois. Au même moment, le nombre de travailleurs quittant l'industrie devance le nombre de nouveaux entrants : 215 000 travailleurs devraient quitter le marché du travail et il n'y a que 169 000 nouveaux entrants provenant de la population canadienne qui pourront répondre au besoin créé par les expansions et les retraites. Cela mène à un besoin cumulatif de plus de 200 000 travailleurs.

[4] Avant le partenariat, les *Union Training Trust Funds* ont été créés afin de fournir de la formation dans un métier spécialisé afin de contrer les pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Ces remplacements nécessaires sont principalement dispersés dans les métiers spécialisés et les professions ayant une main-d'œuvre plus âgée : mécaniciens de chantier, grutiers, opérateurs d'équipement lourd, constructeurs et rénovateurs de maisons, et camionneurs.

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, projections du SPPC 2011-2020

Dans le cadre du scénario de référence élaboré par le CSC, les importants projets de construction qui sont prévus au cours des 10 prochaines années dans les provinces de l'Ontario, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Saskatchewan épuiseront les réserves de main-d'œuvre locale, et une recherche à l'échelle nationale pourrait potentiellement absorber les chômeurs des autres marchés.

Les programmes et les mesures de soutien visant à créer une main-d'œuvre très spécialisée, mobile et flexible seront primordiaux. Les obstacles clés auxquels l'industrie fera face nécessiteront que les programmes de formation et de développement des compétences soient offerts dans les communautés rurales et éloignées, que des stratégies soient développées afin d'atténuer les restrictions placées sur la mobilité interprovinciale, et que les programmes, les mesures de soutien et les services offerts soient axés sur les besoins des groupes ciblés. Le recrutement de travailleurs provenant des groupes sous-utilisés, plus particulièrement les Autochtones, les jeunes travailleurs et les femmes, sera un élément essentiel afin d'assurer la croissance continue et la compétitivité de l'industrie.

Références

Conseil sectoriel de la construction/CSC (2011). *Une stratégie canadienne en vue d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail de la construction.*

Conseil sectoriel de la construction/CSC (2011). *Construire l'avenir, Évaluation du marché du travail de la construction de 2010 à 2018.*

Conseil sectoriel de la construction/CSC (2011). *Gestion durable : Assurer et accroître la participation des personnes âgées au marché du travail.*

Conseil sectoriel de la construction/CSC (2011). *État de la situation des femmes dans la construction au Canada.*

Gee, K., et Sharpe, A. (2011). *Aboriginal Labour Market Performance in Canada: 2007-2011.* Centre for the Study of Living Standards. [En anglais seulement]

Lan, Y., et Lamy, R. (2011). *Industry Trends and Outlook in Canada: Construction Industry, February 2012.* Ressources humaines et Développement des compétences Canada [En anglais seulement]

Secteur du tourisme

Messages à retenir...

- Le secteur du tourisme fera progressivement face à des pénuries de main-d'œuvre plus importantes à partir de 2014.
- Des activités de réseautage et de développement des entreprises pour les Premières nations et le monde des affaires pourraient aider à promouvoir une industrie du tourisme autochtone durable et culturellement riche.
- Le tourisme canadien fait face à divers problèmes à l'échelle internationale, tels une compétitivité croissante avec les nouveaux marchés, l'augmentation des coûts de transport et la force du dollar canadien.

L'importance du secteur

Le secteur du tourisme est composé du transport de voyageurs aérien, ferroviaire, par voie d'eau, en transit et terrestre; du transport de tourisme et d'agrément; des industries du cinéma et de la vidéo; de la location et le crédit-bail d'équipement automobile; des services de préparation de voyages et de réservation; des arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes; des établissements du patrimoine; des divertissements, loisirs et jeux de hasard et loteries; ainsi que de l'hébergement et des services de restauration.[5]

Le secteur du tourisme inclut les marchés du tourisme intérieur et international. Selon la Commission canadienne du tourisme (CCT), 80 % des recettes touristiques dérivent présentement des voyageurs internes. La CCT affirme que dépendre autant du marché intérieur ne promouvra probablement pas une saine croissance du secteur; par conséquent, le marché international devrait être la principale cible.

La Stratégie fédérale en matière de tourisme indique que le tourisme avait généré des revenus de 73,4 milliards de dollars en 2010, représentant environ 2 % du produit intérieur brut (PIB) global du Canada. Les cinq meilleurs pays sources de visiteurs au Canada pendant cette année étaient les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne et le Japon.

Stratégie fédérale en matière de tourisme du Canada

Lancée en octobre 2011, la stratégie a fixé l'objectif d'atteindre des revenus touristiques de 100 milliards de dollars en tourisme d'ici 2015 et a souligné plusieurs priorités afin d'atteindre cet objectif, y compris :

- Mieux faire connaître le Canada comme destination touristique en réalisant des changements à la CCT et en créant des partenariats avec plusieurs agences et ministères provinciaux et fédéraux afin de promouvoir le Canada.
  - Par exemple, la CCT travaillera avec Affaires autochtones et Développement du Nord Canada afin d'accroître le marketing pour les entreprises autochtones et les organismes ayant des partenariats avec des Autochtones.
- Promouvoir une réserve adéquate de main-d'œuvre spécialisée et de compétences afin d'améliorer les expériences des visiteurs grâce à des services et à l'hospitalité de qualité.

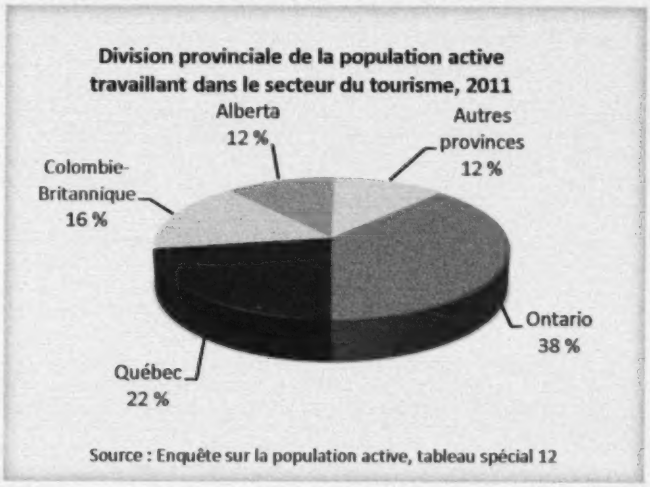
[5] Fondé sur les codes 4810, 4821, 4830, 4850, 4870, 5121, 5321, 5615, 7110, 7121, 7130, 7210, et 7220 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Caractéristiques de l'industrie

En 2011, le secteur du tourisme employait 1,9 million de personnes et représentait 10,8 % de la main-d'œuvre totale du Canada. En plus de créer des emplois pour l'économie canadienne, le tourisme contribue à la qualité de vie au Canada au moyen d'investissements dans les parcs, les attractions, le transport, les infrastructures et l'organisation d'événements.

Source : Enquête sur la population active, tableau spécial 12

Comme le démontre le graphique ici-haut, le nombre de travailleurs a fluctué au cours de la dernière décennie. Cependant, le secteur du tourisme a connu une augmentation globale de 15,3 % du nombre de travailleurs employés dans ce secteur de 2001 à 2011. En 2011, le salaire hebdomadaire était de 523,01 $, environ 40 % de moins que le salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des industries. Cela peut être en partie attribué à la nature peu spécialisée de plusieurs industries au sein du secteur du tourisme. La majorité de la main-d'œuvre travaille à temps plein (61,4 %) et a un emploi permanent (80 %), cependant, seulement une minorité de la main-d'œuvre est syndiquée (17,6 %).



Source : Enquête sur la population active, tableau spécial 12

La plus grande proportion de l'emploi de l'industrie du tourisme se trouve en Ontario (38 %) et au Québec (22 %). Il est intéressant de noter que la part relative de l'emploi en tourisme comparativement à l'emploi total est relativement similaire autant dans les grandes provinces comme l'Ontario (10,5 %) et le Québec (10,6 %) que dans les petites provinces comme l'Île-du-Prince-Édouard (10 %) et la Nouvelle-Écosse (10,4 %).

En 2011, près de la moitié des emplois en tourisme était concentrée dans trois groupes professionnels : ventes et services (20,2 %); services de restauration (14,1 %) et chefs et cuisiniers (10,8 %). La majorité des travailleurs dans le tourisme travaillent dans les petites et moyennes entreprises qui emploient moins de 100 employés.

Profil des travailleurs

Dans le secteur du tourisme, 87,6 % des travailleurs étaient âgés de 15 à 54 ans en 2011. La part de travailleurs âgés (55 ans et plus) dans le secteur est de 12,4 %, c'est-à-dire inférieure à la moyenne pour tous les secteurs de 18 %. La part de jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) est plus que le double de la moyenne dans la main-d'œuvre totale à 33 % et 14 %, respectivement.

L'emploi dans le secteur du tourisme est divisé également selon les sexes et cette division est comparable à la main-d'œuvre occupée totale avec 48 % de femmes et 52 % d'hommes. Il existe toutefois des différences importantes au sein de l'industrie du tourisme. Par exemple, les industries du transport (aérien, ferroviaire, par voie d'eau, terrestre, en transit, de tourisme et d'agrément) sont dominées par les hommes avec une moyenne de 76 %, alors que les industries des services (y compris les services de préparation de voyages et de réservation et les services d'hébergement et de restauration) emploient majoritairement des femmes, à 63 %.

Le plus haut niveau d'éducation pour 43 % des travailleurs dans le secteur du tourisme est le diplôme d'études secondaires; alors que 18 % des travailleurs n'ont aucun grade, certificat ou diplôme. Cependant, 28 % de la population active travaillant dans le tourisme du secteur a un diplôme d'études postsecondaires ou un certificat professionnel. Cela peut être attribué, en partie, à une population plus jeune (certains travailleurs ne sont pas assez vieux pour avoir terminé leurs études secondaires ou avoir terminé des études postsecondaires), et peut également aider à expliquer le salaire hebdomadaire moyen relativement faible.

Défis sectoriels et initiatives provinciales

Avant la récession économique mondiale en 2008, les pénuries de main-d'œuvre étaient courantes dans plusieurs secteurs de l'économie canadienne, y compris le tourisme. Alors que le secteur du tourisme retourne à un manque de main-d'œuvre où la demande dépasse l'offre, les entreprises doivent déterminer comment faire face à d'éventuelles pénuries. Ce sera un obstacle considérable pour le secteur du tourisme.

Dans le passé, la majorité des touristes étrangers ont visité un petit nombre de pays développés comme le Canada. Selon la Stratégie fédérale en matière de tourisme du Canada, dans les années 1950, les 15 meilleures destinations touristiques ont reçu 97 % des touristes étrangers. En 2010, les 15 meilleures destinations touristiques n'ont reçu que 55 % des touristes étrangers. La dernière récession et la compétition mondiale croissante présentent des obstacles primordiaux aux marchés matures comme le Canada.

Initiative provinciale : Aboriginal Business Match

L'Aboriginal Tourism Association of British Columbia (ATBC) organise un événement annuel de réseautage et de développement des affaires pour les Premières nations et la communauté des affaires : l'Aboriginal Business Match.

L'événement le plus récent, qui a eu lieu en février 2012, a attiré 110 Premières nations et 100 entreprises.

L'ATBC est un organisme sans but lucratif qui cherche à faire croître et à promouvoir une industrie du tourisme autochtone durable et culturellement riche.

L'Aboriginal Business Match de 2013 devrait avoir lieu en février 2013 à Penticton, BC.

La CCT met en lumière d'autres obstacles relatifs au secteur du tourisme, comme les coûts élevés du carburant et les taux de change. L'agitation politique dans diverses parties du monde et la demande croissante en carburant causent des fluctuations dans les prix; les augmentations du prix du pétrole brut continueront de nuire au tourisme, puisqu'elles augmentent les coûts de voyage.

L'augmentation de la vigueur de la devise canadienne au cours de la dernière décennie a affaibli la compétitivité du Canada en tourisme, étant donné que les touristes étrangers ne profitent plus de taux de change aussi favorables. Un dollar canadien fort rend les voyages au Canada plus coûteux et il a contribué à la baisse des voyages en voiture au Canada par les Américains – le plus grand marché source du pays.

Perspectives économiques et d'emploi

Les conditions du marché du travail qui résultent de la récession ont causé un surplus de main-d'œuvre. Cependant, selon le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et le Conference Board of Canada, la demande en main-d'œuvre pour les professions en tourisme dans la plupart des régions dépassera l'offre d'ici 2014 et continuera de s'aggraver, créant des écarts et des pénuries.

Pénuries anticipées en tourisme selon la province ou la région

	2015	2020	2025
Provinces de l'Atlantique	3 072	7 908	13 091
Québec	8 760	25 350	42 008
Ontario	18 307	47 957	67 453
Prairies	11 322	18 667	28 515
Colombie-Britannique	6 083	14 037	22 667
PÉNURIE TOTALE	**47 775**	**114 413**	**174 494**

Source: Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et Conference Board of Canada 2012

À l'échelle nationale, le secteur du tourisme connaitra une pénurie d'environ 175 000 travailleurs d'ici 2025, avec les pénuries les plus éminentes en Ontario et au Québec.

Au niveau des professions, les professions en tourisme qui devraient connaître les pénuries de main-d'œuvre les plus graves au cours des 15 prochaines années sont : les pilotes aériens, les mécaniciens de bord et les instructeurs de bord, les manœuvres en aménagement paysager et à l'entretien de terrains, ainsi que les mécaniciens d'avions et les vérificateurs d'aéronefs.

Étant donné que la main-d'œuvre du secteur du tourisme est généralement jeune, la durée de l'emploi moyenne pour plusieurs professions en tourisme est relativement courte. Par conséquent, la rotation du personnel – volontaire et involontaire – représente la principale cause des possibilités d'emploi attendues.

Les dépenses dans les activités touristiques au Canada devraient s'accroître considérablement au cours des deux prochaines décennies, selon le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et le Conference Board of Canada. Les visiteurs intérieurs et étrangers pourraient augmenter leurs dépenses, allant de 73,4 milliards de dollars en 2010 à 130 milliards de dollars, une augmentation de 77 %.

Références

Gouvernement du Canada (2011). *Stratégie fédérale en matière de tourisme du Canada : Accueillir le monde.*

Commission canadienne du tourisme (2012). *Mettre à profit l'innovation et l'alignement : résumé du plan d'entreprise 2012-2016.*

Le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et le Conference Board of Canada (2012). *L'avenir du secteur du tourisme au Canada : Retour des pénuries de main-d'œuvre avec le resserrement des marchés du travail.*

Partenariats avec les employeurs

Partout au Canada, les organisations de Premières nations, des Inuits et des Métis encouragent une main-d'œuvre plus forte et plus dynamique au moyen de partenariats avec les employeurs. Si les organisations autochtones encouragent les petites entreprises à embaucher des Autochtones au moyen de subventions salariales ou négocient des partenariats complexes à intervenants multiples avec de grosses entreprises, cela a pour résultat que la formation est alignée avec des possibilités d'emploi concrètes.

Ces partenariats établissent un lien entre les employeurs et les chercheurs d'emploi, donnant aux clients une vision directe de leur future carrière et assurant ainsi une transition de la formation au milieu de travail sans heurts.

« Les entreprises du Canada reconnaissent l'importance des intérêts en matière de développement économique des Autochtones pour leur succès... les partenariats économiques égaux amènent plus à une communauté autochtone que de l'argent.

Les partenariats amènent des emplois, de meilleurs logements, des soins de santé et des infrastructures.

Être capable d'embaucher des travailleurs qui vivent près d'un projet est avantageux pour les entreprises non autochtones puisque cela réduit les coûts de transport [et] les dépenses en logement sur place. »

—Chambre de commerce du Canada

En tant que partenaires, les signataires d'ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) ont de solides avantages à offrir aux employeurs. Les organisations de Premières nations, des Inuits et des Métis ont une compréhension profonde et complète du potentiel du capital humain dans leurs collectivités.

Les organisations autochtones peuvent offrir aux employeurs des solutions novatrices et pratiques pour trouver et maintenir des employés autochtones. Elles peuvent également, de concert avec les établissements d'éducation, développer des programmes de formation qui répondent aux besoins uniques des employeurs.

De plus, les signataires d'ententes de la SFCEA peuvent aider les clients faisant face à des obstacles courants à l'emploi et à la réussite de la formation, comme les soins aux enfants, le transport et l'équipement de travail. Du soutien continu est offert, assurant ainsi que le partenariat se termine par une expérience positive pour tous les participants.

Pour partager les partenariats de votre organisme pour un prochain numéro du BMTA, veuillez communiquer avec nous à :

NC-ALMB-BMTA-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Certains employeurs hésitent à s'engager dans les structures politiques et de gouvernance des collectivités autochtones; les partenariats peuvent ouvrir des portes permettant d'améliorer la communication et la compréhension interculturelles.

Lorsque les organisations autochtones et les employeurs se connectent les uns aux autres, il est possible d'en tirer de nombreux avantages. Les signataires d'ententes de la SFCEA peuvent préparer leurs clients pour des possibilités d'emploi réelles, alors que les employeurs peuvent avoir accès à ces clients formés et bénéficiant de soutien continu.

Finalement, il est essentiel de continuer de renforcer la relation entre le secteur privé et les organisations autochtones afin d'assurer des résultats positifs sur le marché du travail.

Les partenariats dans les nouvelles

RBC Banque Royale a publié le *Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones*. Le quatrième numéro de ce rapport, *Un chemin tracé*, est un assemblage et une célébration des partenariats réussis avec les collectivités partout au Canada. (RBC Banque Royale, juin 2012)

> *« Les entreprises et les organismes gouvernementaux qui désirent travailler avec les collectivités autochtones doivent aligner leurs objectifs avec ceux des collectivités autochtones.*
>
> *Cela signifie approcher les problèmes en tenant compte des points de vue, des intérêts et de la culture de la collectivité et ensuite, évaluer comment les possibilités d'affaires peuvent s'aligner avec ces valeurs. »*
>
> — Alberta Chamber of Commerce

Un autre document, *Définition d'une stratégie énergétique pour le Canada – Soumission au Conseil de la fédération*, a été publié par le Conseil canadien des chefs d'entreprise. Dans une section axée sur la facilitation de la formation de solides partenariats avec les Autochtones concernant des projets énergétiques, l'organisation soutient que les entreprises canadiennes doivent travailler avec les collectivités inuites et métisses ainsi que les Premières nations, afin de les aider à tirer profit du développement économique et leur permettre de devenir de véritables partenaires dans les projets d'exploitation des ressources et de l'énergie. (Canadian Press Newswire, 15 juillet 2012)

Roberta Jamieson, PDG d'Indspire (anciennement la National Aboriginal Achievement Foundation), a publié l'article « Realizing Canada's Promise in Partnership with Indigenous Peoples » dans le numéro d'août 2012 du magazine *Options politiques*. Elle mentionne : [Traduction] « Tous les secteurs du Canada ont conclu que le succès est possible et bénéfique sur le plan économique là où il y a l'engagement assurer le succès. Demandez à plusieurs des entreprises de développement des ressources naturelles ayant des partenariats avec les collectivités inuites et métisses ainsi que de Premières nations qui créent des possibilités d'éducation, de formation et d'emploi. » (Options politiques, août 2012)

Profil du partenariat
Programme de formation *SaskEnergy Induction Readiness*

Le partenariat

Le programme de formation SaskEnergy Induction Readiness est un partenariat entre **SaskEnergy** et le **Gabriel Dumont Institute** (GDI), un signataire d'entente de la SFCEA de la Saskatchewan. Lancé en 2006, ce programme prépare les Métis à un emploi au sein de SaskEnergy, une entreprise de distribution de gaz et une société d'État provinciale.

Personne-ressource
Tony Blacklock
Directeur intérimaire, Dumont Technical Institute
Courriel : tony.blacklock@dti-gdins.org
Site Web : www.gdins.org

Dans le cadre de ce partenariat de longue date, les participants ont la possibilité de participer à un programme de formation de sept semaines au Dumont Technical Institute qui est spécifiquement ciblé pour les emplois au sein de SaskEnergy. Le programme inclut la formation dans les compétences préalables à l'emploi et la formation en vue d'obtenir un permis de conduire de classe 1A pour conduire des camions. Les participants reçoivent également une séance d'orientation sur les processus internes de SaskEnergy, y compris un aperçu du milieu de travail et du rôle éventuel à assumer par les nouveaux

employés. Une fois le programme et le processus d'embauche réussis, SaskEnergy embauche les participants pour des postes de gens de métier au sein de l'entreprise. Le GDI et SaskEnergy ont offert des fonds au programme, alors qu'un contrat de service a été mis en place pour administrer la formation.

« Ces ententes de partenariat sont importantes, car elles reflètent l'engagement de ces employeurs à soutenir la formation et l'emploi des Métis en Saskatchewan », a dit l'ancien ministre de l'éducation de la Nation métisse de la Saskatchewan, Gabe Lafond. « Elles représentent des gestes proactifs visant à faire face aux demandes de main-d'œuvre et reconnaissent l'importance de la population Métis afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. »

« SaskEnergy est très heureuse de soutenir des objectifs de partenariats importants venant de ses diverses ententes avec le Gabriel Dumont Institute, » a dit Gillis Lavalley, un gestionnaire chez SaskEnergy. « Nos partenariats en cours pour les stages d'initiation ainsi que les mesures de soutien offertes sous forme de bourses se sont montrés inestimables pour la création de relations et le développement des ressources humaines avec la collectivité métisse. »

Résultats jusqu'à maintenant

Ensemble, le GDI et SaskEnergy ont fait passer avec succès 50 Métis – 44 hommes et 6 femmes – dans le programme de formation. Cela a mené à l'embauche de 7 participants en 2006-2007, 7 participants en 2007-2008, 6 participants en 2008-2009 et 5 participants en 2009-2010. Une étude de cas du partenariat a démontré que le programme mène généralement à des offres d'emploi pour environ la moitié des participants.

SaskEnergy et le Gabriel Dumont Institute travaillent si bien ensemble que les deux organisations se sont également unies afin d'offrir la *Métis Incorporated Scholarship*. Depuis 2009, SaskEnergy a offert des bourses d'études totalisant 10 000 $ par année aux étudiants métis qui démontrent du leadership, qui ont un bon rendement scolaire et qui s'impliquent dans leur collectivité.

Leçons apprises

Le coordonnateur de programmes du Dumont Technical Institute, Tony Blacklock, souligne : « Avoir des liens solides avec l'emploi est primordial pour le succès du programme. Les étudiants ont été informés dès le début qu'ils commenceraient à travailler dans l'équipe de récupération s'ils terminaient le programme. Cela a dissipé l'incertitude concernant l'endroit où les participants allaient travailler une fois le programme terminé. »

- **Lier la formation aux emplois existants.** La promesse d'un emploi stable à la fin du programme se révèle être une source de motivation pour les participants. Cependant, les employeurs doivent avoir un plan concret pour les étudiants qui auront réussi le programme et ils ne doivent pas juste se dépêcher de trouver un poste vacant pour ces étudiants.

- **Être franc.** Les étudiants doivent être informés d'avance de la nature et de la portée des postes pour lesquels l'entreprise désire embaucher des travailleurs. Certains étudiants ont fait une demande au programme dans l'espoir de mettre un pied dans la société d'État, sans connaître quels postes spécifiques doivent être pourvus.

- **Les étudiants doivent pouvoir compter sur des mesures de soutien au revenu pour la période de transition entre la formation et l'emploi.** En raison des politiques en ressources humaines de SaskEnergy, les participants sélectionnés ont dû attendre plusieurs semaines avant de commencer à travailler dans leur nouveau poste.

Profil du partenariat : Aboriginal Employment Gateway

Le partenariat

L'Aboriginal Employment Gateway, l'un des nombreux programmes et services gérés par la Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association (PGNAETA), réunit les employeurs et les clients autochtones au moyen de partenariats ciblés.

Le mandat de ce service en personne est double : préparer la main-d'œuvre autochtone afin de répondre à la demande de travailleurs qualifiés, tout en entrant dans des partenariats afin de veiller à ce que les employeurs aient accès à une réserve d'employés formés.

Personnes-ressources

Karin Hunt, Directrice générale
Téléphone : (250) 561-1199
Courriel : karinh@pgnaeta.bc.ca

Laurel Lattie, Responsable de la promotion de la main-d'œuvre
Téléphone : (250) 561-1199
Courriel : laurell@pgnaeta.bc.ca
Site Web : http://pgnaeta.bc.ca/

Avec une vision ultime d'une meilleure participation des Autochtones dans le marché du travail canadien, le programme Gateway dessert 17 Premières nations – ainsi que des centres urbains et des régions rurales – dans le centre-nord de l'intérieur de la Colombie-Britannique. Avant le lancement du Gateway, la PGNAETA devait composer avec un recrutement et un maintien en poste continuellement faible des travailleurs de Premières nations dans le secteur de Prince George. Déterminée malgré le manque d'employeurs désirant collaborer au moyen de subventions salariales ciblées, la PGNAETA a continué de faire de la sensibilisation au sein de la collectivité. Un peu partout, de solides relations ont commencé à grandir.

« Les partenariats sont nécessaires pour développer de solides collectivités et de fortes économies. »

–Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association

Aujourd'hui, l'Aboriginal Employment Gateway est reconnu pour l'innovation dont il fait preuve dans sa façon de mener ses activités, cherchant et établissant de solides relations avec des secteurs clés de l'industrie – notamment la construction, les finances, la foresterie, l'hospitalité, le tourisme et le transport.

Les partenariats avec les employeurs ont été formalisés par l'entremise des Ententes de recrutement des Autochtones (ERA) qui garantissent l'engagement des employeurs à travailler en collaboration afin d'améliorer les possibilités destinées aux Autochtones. La PGNAETA travaille ensuite avec l'industrie afin de développer de la formation sur mesure, bien ancrée dans les besoins de l'employeur.

Résultats jusqu'à maintenant

Maintenant reconnu comme le centre de recrutement autochtone clé du Prince George, l'Aboriginal Employment Gateway continue de prendre de l'importance. Avec son aide, les employés autochtones ne sont pas seulement recrutés, mais ils sont maintenus en poste et ils avancent au niveau professionnel.

Depuis sa création, le Gateway a servi plus de 250 clients autochtones par année. Jusqu'à maintenant, 102 clients se sont inscrits à des activités de formation provenant des partenariats fondés sur les ERA, alors que 40 clients ont terminé leur plan d'action, 32 clients ont terminé les interventions et 29 clients ont trouvé un emploi.

Chaque année, les services globaux offerts par l'Aboriginal Employment Gateway continuent de donner d'excellents résultats. En 2011-2012, 276 clients ont été servis : 97 ont reçu des services d'aide à l'emploi, 115 se sont inscrits à des cours visant à obtenir la certification de l'industrie et 64 ont reçu de l'aide relativement à la mobilité et aux mesures liées à l'emploi. Les résultats globaux indiquent que 161 clients se sont trouvé un emploi, 51 clients sont retournés aux études et 5 clients sont devenus travailleurs indépendants – un taux de réussite de 78 %!

Dix Ententes de recrutement des Autochtones ont été signées avec des partenaires communautaires et trois autres sont en cours. Jusqu'à maintenant, les partenariats ont été signés avec divers employeurs comme la Central Interior Logging Association, la Ville de Prince George, Construction and Specialized Union 1611, KIM Forest Management, Pacific Trails Pipeline ASEP, Ramada Inn & Suites, TECO Natural Resources Management, TDB Consulting, Ltd., TELUS et Twin River Developments.

Il faut souligner l'entente de partenariat avec les institutions financières, une collaboration historique entre la PGNAETA et Integris Credit Union, RBC Banque Royale, Banque Scotia et TD Canada Trust. Les employeurs potentiels continuent de communiquer avec la PGNAETA et de se renseigner sur les diplômés des programmes.

Leçons apprises

- **Utiliser les informations sur le marché du travail afin de cibler les secteurs qui offrent des possibilités.** La PGNAETA évalue les informations sur le marché du travail à jour afin de cibler les partenaires potentiels. Les industries ayant récemment retenu l'attention incluent la foresterie, l'exploitation minière, l'extraction pétrolière et gazière, le tourisme et le transport, les industries les plus connues de la région centrale de l'intérieur de la Colombie-Britannique.

- **Prendre le temps de bien faire les choses.** Lorsqu'une formation supplémentaire en anglais ou en mathématiques semblait nécessaire, les échéanciers des projets étaient retardés afin de permettre aux participants d'avoir les meilleures chances possible de réussir.

- **Unir les employeurs au sein des secteurs afin de créer des réseaux.** Chaque année, l'Aboriginal Employment Gateway Network est l'hôte du Workforce Partners Forum qui se tient une seule fois par année. La PGNAETA travaille également à établir une série de « tables » propres à un secteur afin de faciliter le dialogue.

Liens utiles

Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones : Un chemin tracé
http://www.rbcbanqueroyale.com/commerciaux/autochtones/pdf/57482%20Aboriginal%20Report_F.pdf

Définition d'une stratégie énergétique pour le Canada – Soumission au Conseil de la fédération
http://www.ceocouncil.ca/wp-content/uploads/2012/07/D%C3%A9finition-dune-strat%C3%A9gie-%C3%A9nerg%C3%A9tique-pour-le-Canada-juillet-2012.pdf

Realizing Canada's Promise in Partnership with Indigenous Peoples [En anglais seulement]
http://www.irpp.org/po/archive/aug12/jamieson.pdf

How-To Kit for an Aboriginal Construction Career: Awareness, Recruitment, and Retention [En anglais seulement]
http://www.aboriginalconstructioncareers.ca/toolkit

Examining Partnership Arrangements between Aboriginal and Non-Aboriginal Businesses [En anglais seulement]
http://www.apcfnc.ca/en/economicdevelopment/resources/ExaminingPartnershipArrangementsBetweenAboriginalandNon-AboriginalBusinesses.pdf

Conseils pour conclure des partenariats avec les employeurs...

- **Commencez petit et allez lentement.**
  - Prenez le temps de préciser les détails du partenariat. Ne vous sentez pas obligé de conclure un partenariat.
  - Avancer lentement pourrait vous donner du temps pour évaluer la solidité de l'investissement et pour déterminer si le candidat est le bon partenaire pour une relation d'affaires.
- **Choisissez les partenaires en fonction des ensembles de compétences, des capacités économiques et de la vision.**
  - Assurez-vous que les modalités sont établies et acceptées par les partenaires. Connaissez les motivations des partenaires et vérifiez leurs capacités opérationnelles.
- **Soyez ouvert d'esprit et créatif.**
  - Tenez compte du fait que les partenaires peuvent, eux aussi, avoir des mandats, des priorités et des objectifs et qu'ils n'essaient pas d'être antagonistes.
- **Faites preuve de diligence raisonnable.**
  - Effectuez des recherches et analyses approfondies sur le projet et les partenaires avant d'investir de l'argent et des ressources. Étudiez le plan d'affaires et effectuez une évaluation approfondie préalable au projet. Évaluez la capacité du partenaire à rembourser les investissements. Apprenez-en plus sur les activités passées du partenaire potentiel – a-t-il réussi ses initiatives?
- **Faites preuve d'assurance au moment de développer des projets conjoints.**
- **Ayez une vision à long terme du concept du projet dans son ensemble.**
  - Portez attention au mandat. Réexaminez le mandat régulièrement afin de rester concentré et sur la bonne voie. Suivez le plan d'affaires et ne prenez pas de raccourcis.
- **Étudiez les ressources financières et non financières qui peuvent contribuer au processus et au partenariat.**
- **Soyez prêt à travailler fort afin d'obtenir ce que vous voulez.**
- **Informez vos partenaires du contexte autochtone.**
  - Les partenaires non autochtones pourraient ne pas connaître certains éléments, comme les droits issus d'un traité ou la culture et les traditions autochtones.
- **Travaillez avec vos partenaires afin de résoudre un problème ou d'élaborer des options.**
- **Évaluer si la relation comble les espoirs et les attentes.**
  - N'ayez pas peur de mettre fin à un partenariat ou à une initiative.

Source : Conseils adaptés de « Examining Partnership Arrangements between Aboriginal and Non-Aboriginal Businesses » de l'Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat. L'Atlantic Policy Congress Secretariat est un organisme de recherche et d'élaboration de politiques, ainsi qu'un conseiller pour parler d'une seule voix au nom des collectivités de Premières nations.

Guide des données

Cette section contient une description des sources de données utilisées dans le BMTA ainsi qu'un examen des restrictions et des lignes directrices en matière d'interprétation.

Enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle sur les ménages de Statistique Canada. Elle divise la population canadienne âgée de 15 ans et plus en trois groupes distincts : les chômeurs, les personnes à l'emploi et les personnes qui ont quitté la population active (les personnes sans emploi et qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi); elle présente aussi des renseignements sur le marché du travail canadien.

Dans le contexte du BMTA, l'EPA est utile parce qu'il s'agit de la seule enquête qui présente de l'information mensuelle sur la population active pour les Autochtones. Cependant, elle a ses limites quant à l'analyse des résultats du marché du travail autochtone :

- l'échantillon de l'EPA ne comprend pas les personnes vivant dans les collectivités des Premières nations (dans une réserve) et dans les peuplements autochtones;
- les données recueillies au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut l'ont été au moyen de différentes méthodes et sont exclues des estimations nationales. Cependant, l'échantillon des territoires comprend à la fois les collectivités autochtones et non autochtones;
- de petits échantillons d'Autochtones limitent l'étendue selon laquelle les résultats peuvent être répartis pour les petits groupes (p. ex., par niveau de compétence) ou les régions plus petites que le niveau provincial. Cela assure la fiabilité des estimations et le respect de la vie privée des particuliers et des familles;
- les données sur les Autochtones tirées de l'EPA ne sont pas rajustées en fonction des saisons (voir le **Glossaire**), ce qui rend difficile l'évaluation des changements sur de courtes périodes.

Identification de la population autochtone

L'identité autochtone est déterminée lorsque les répondants s'identifient avec au moins un groupe autochtone, comme Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit. Cela ressemble au concept de l'identité autochtone du Recensement[1].

Étendue et portée

Étant donné les limites relatives aux territoires et aux réserves, les analyses des résultats du marché du travail autochtone se rapportent aux *Autochtones vivant hors réserve dans les dix provinces* seulement.

Les caractéristiques de la population autochtone décrites dans le BMTA peuvent différer d'autres publications, en particulier celles qui sont fondées sur le Recensement de la population ou l'Enquête auprès des peuples autochtones, qui touchent un plus grand nombre d'Autochtones.

EPA – liens et références utiles

- Enquête sur la population active
- Les Autochtones et le marché du travail

Recensement du Canada/Enquête nationale auprès des ménages

Le *Recensement du Canada* est une énumération détaillée de la population du Canada. Le Recensement a lieu tous les cinq ans. Les résultats du Recensement de 2011 sont publiés tout au long de l'année 2012. En 2011, la population du Canada totalisait 33 476 690 personnes.

Le Recensement de 2011 ne fournit pas de données sur les Autochtones. Cependant, *l'Enquête nationale auprès des ménages* (ENM) de 2011, une enquête volontaire, fournira certains renseignements sur les Autochtones. Cette enquête devrait être publiée le 8 mai 2013.

Recensement/ENM – liens utiles et références

- Recensement du Canada
- Profil de la population autochtone, Recensement de 2006
- Peuples autochtones au Canada en 2006
- Enquête nationale auprès des ménages de 2011

[1] Il faut souligner que ce concept est différent du concept *d'ascendance autochtone*, qui est également utilisé dans le recensement.

Glossaire

À l'extérieur de la population active : Les personnes qui sont à l'extérieur de la population active sont celles qui, pendant la semaine de référence de l'EPA, n'étaient pas disposées ou en mesure d'offrir ou de fournir des services de main-d'œuvre en vertu des conditions existant dans leurs marchés du travail, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni occupées, ni en chômage.

Chômage : Les chômeurs sont les personnes qui, pendant la semaine de référence de l'EPA :

1) étaient en mise à pied temporaire pendant la semaine de référence avec une attente de rappel et qui étaient prêtes à travailler;
2) étaient sans travail, avaient cherché du travail pendant les quatre dernières semaines, et étaient prêtes à travailler;
3) avaient un nouvel emploi qui devait commencer dans les quatre prochaines semaines à compter de la semaine de référence, et étaient prêtes à travailler.

Croissance de l'emploi : Cela renvoie à d'autres postes qui n'existaient pas l'année précédente.

Demande de remplacement : Les possibilités d'emploi découlant d'un roulement dans les emplois existants lorsque les personnes quittent le marché du travail de manière permanente ou temporaire. Par exemple, les personnes qui prennent leur retraite et celles qui quittent temporairement leur emploi pour s'occuper des enfants.

Désaisonnalisation : Une suite rajustée selon la saison est une suite dont on a éliminé les mouvements saisonniers. Les mouvements saisonniers sont causés par des événements annuels réguliers comme le climat, les jours fériés, les périodes de congé annuel et les cycles liés aux récoltes, à la production et aux ventes au détail associés à Noël et à Pâques. La désaisonnalisation est un processus complexe utilisé afin d'éliminer ces variations.

Emploi : Les personnes occupées sont celles qui, pendant la semaine de référence de l'EPA :

1) ont fait toutes sortes de travail ou de tâches, c'est-à-dire, du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé, ou de travail indépendant. Cela comprend aussi le travail familial non rémunéré;
2) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail en raison de facteurs tels que sa propre maladie ou incapacité, des responsabilités personnelles ou familiales, un congé annuel, un conflit de travail ou autres raisons (excluant les personnes mises en pied, entre deux emplois occasionnels, et ceux ayant un emploi avec une date de début future).

Industrie : La nature générale des activités exercées par l'établissement où la personne a travaillé (emploi principal seulement), selon le Système de classification de l'industrie de l'Amérique du Nord (SCIAN 2002).

Industries de production des biens (ou secteur des biens, ou industries des biens) : Ces secteurs comprennent l'agriculture; la foresterie, la pêche, les mines, l'extraction du pétrole et du gaz; les services publics (l'électricité, le gaz et l'eau); la construction; et la fabrication.

Médiane : La valeur numérique qui sépare la moitié supérieure d'un échantillon, de la population ou de la répartition, de la moitié inférieure.

Moyenne mobile de trois mois : Les moyennes mobiles servent à réduire les variations à court terme causées par des échantillons relativement petits. Ce processus statistique triple la taille de l'échantillon et améliore la fiabilité des estimations. Par exemple, les données de moyenne mobile de trois mois pour janvier s'appuieraient sur la moyenne des données de novembre, décembre et janvier.

PIB/produit intérieur brut : La valeur marchande de toutes les marchandises et tous les services finaux produits dans un pays dans une période donnée.

Population : La population cible visée par l'EPA correspond à toutes les personnes âgées de 15 ans et plus résidant dans les provinces du Canada, à l'exception des personnes vivant dans une réserve indienne, les membres à temps de la Force armée régulière, et les personnes vivant en institutions (par exemple, les détenus d'institutions pénales et les patients d'hôpitaux ou d'établissements de soins infirmiers qui habitent dans l'institution depuis plus de six mois).

Population active : La population civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence de l'EPA, était occupée ou en chômage.

Poste vacant : Un poste est considéré comme « vacant » s'il satisfait à trois conditions : il existe un poste particulier, le travail pourrait commencer dans les 30 jours et l'employeur cherche activement des employés à l'extérieur de l'organisation pour pourvoir le poste.

Profession : Renvoie au genre de travail effectué par les personnes pendant la semaine de référence de l'EPA. Pour celles qui ne sont pas actuellement occupées, l'information est recueillie du plus récent emploi occupé au cours de l'année précédente. La classification professionnelle s'appuie sur la Classification nationale des professions pour statistiques 2001 (CNP-S 2001).

Ratios de chômage-postes vacants : Le ratio de chômeurs qui ont travaillé la dernière fois au cours des 12 mois précédents par rapport aux postes vacants. Plus le ratio est bas, plus la situation du marché du travail est favorable et vice-versa. Pour le ratio chômage-postes vacants par secteur, c'est le dernier secteur d'emploi du chômeur qui est utilisé. Cela n'implique pas qu'ils continuent à chercher un emploi dans ce secteur.

Région économique : Les régions économiques (RE) sont établies en collaboration avec les provinces. Les régions correspondent généralement aux régions utilisées par les provinces à des fins administratives et statistiques, ainsi que par Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements et des cartes, consultez l'*Enquête sur la population–population cible*.

Secteurs des services (ou secteur tertiaire ou industries des services) : Ces secteurs comprennent le commerce; le transport et l'entreposage; les finances, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services aux entreprises, aux bâtiments et les autres services de soutien; les services d'enseignement; les soins de santé et l'aide sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et la restauration; ainsi que l'administration publique.

Semaine de référence : La semaine civile complète (du dimanche au samedi) touchée par l'EPA tous les mois. C'est habituellement la semaine qui compte le 15^{e} jour du mois.

Taux d'activité : La population active totale exprimée comme pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe particulier (p. ex. les femmes âgées de 25 ans et plus) est la population active de ce groupe exprimée comme pourcentage de la population de ce groupe.

Taux d'emploi (ratio emploi/population) : Le nombre de personnes occupées exprimé comme pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (âge, sexe, état civil, province, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé comme pourcentage de la population pour ce groupe.

Taux de chômage : Le nombre de chômeurs exprimé comme pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe particulier (par exemple, âge, sexe, état civil) est le nombre de chômeurs de ce groupe exprimé comme pourcentage de la population active pour ce groupe.

Travail indépendant : Les propriétaires actifs d'une entreprise d'une exploitation agricole ou d'une pratique professionnelle constituée en société, ou les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'une pratique professionnelle non constituée en société. Ce dernier groupe comprend aussi les travailleurs indépendants qui ne sont pas propriétaires d'une entreprise (comme les gardiens d'enfants et les camelots). Les travailleurs indépendants sont aussi subdivisés selon ceux qui ont de l'aide rémunérée ou non.

Type de travail : L'horaire de travail à plein temps ou à temps partiel. L'emploi à plein temps consiste en personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus à leur emploi principal ou unique. L'emploi à temps partiel consiste habituellement en personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou unique. Cette information est disponible pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé au cours de l'année précédente.

Pour d'autres termes et plus d'explication, voir Statistique Canada (2011) *Guide de l'Enquête sur la population active.*